TAAD Yıl 17 . Sayı 68 . Ekim 2026
ISSN 1309-6826 - E-ISSN 3150-0919
Araştırma Makalesi/Research Article DOI: 10.54049/taad.1931197

ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİSİ KİMLİK KARTI VE ÇALIŞMA İZNİNİN VALİLİKÇE İPTALİ NEDENİYLE İŞVERENİN FESİH HAKKI

Employer's Right to Terminate the Employment Contract Based on the Revocation of Private Security Certificate and Work Permit by the Governorship

Doğukan KÜÇÜK*

Özet

Kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyetteki özel güvenlik hizmetleri, münhasıran bu alanda yetkilendirilmiş özel güvenlik personeli eliyle yürütülmektedir. 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun; bu hizmetin ifasına yönelik izin, ruhsatlandırma ve denetim süreçlerini düzenlemenin yanı sıra, özel güvenlik görevlisi olabilmek için gerekli olan şartları da hüküm altına almaktadır. İlgili yasal şartları haiz olan adaylara valilikçe çalışma izni verilmekte ve bu izin, özel güvenlik kimlik kartı ile belgelenmektedir. Buna karşın; kanunda öngörülen şartların sonradan kaybedilmesi, çalışma izninin iptalini ve kimlik kartının geri alınmasını beraberinde getirmektedir. Özel güvenlik görevlilerinin kanunen belirlenen koruma ve güvenlik hizmetleri dışında çalıştırılmasının yasaklanmış olması ve bu yasağa aykırılık halinde işverenler için hapis cezası öngörülmesi, çalışma izni iptal edilen işçinin istihdamını mümkün kılmamaktadır. Söz konusu durum, işveren için iş sözleşmesinin feshini kaçınılmaz bir hukuki süreç haline getirmektedir. Bu doğrultuda çalışma kapsamında; çalışma izni ve kimlik kartı iptal edilen özel güvenlik görevlisinin iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun hangi hükümleri uyarınca feshedilebileceği, yargı kararları ve doktrindeki görüşler ışığında analiz edilecektir.

Anahtar Kelimeler: Özel güvenlik görevlisi, işçi, çalışma izni ve kimlik kartı iptali, geçerli nedenle fesih, haklı nedenle fesih

Abstract

Private security services, which complement public safety, are carried out exclusively by authorized private security guards. Private Security Services Code, No. 5188, not only regulates the procedures for granting permits, licensing, and auditing these services but also stipulates the mandatory requirements for becoming a private security guard. Candidates who meet the relevant legal requirements are granted a work permit by the governorship, which is then certified by a private security identity card. Conversely, the subsequent loss of the conditions prescribed by law entails the cancellation of the work permit and the seizure of the identity card. Since private security guards are prohibited from being employed in duties other than the protection and security

- *Bu makale Etik Kurul iznine tabi değildir/This article is not subject to Ethics Committee permission.*
- *Makale Geliş Tarihi/Article Received Date: 15.4.2026*
- *Yayın Kurulu Kabul Tarihi/Editorial Board Acceptance Date: 23.10.2026*

* Dr. Öğr. Üyesi, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, Eskişehir/Türkiye, e-posta: dogukankucuk@anadolu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0002-3024-6285.

services specified in the Code, and employers may face imprisonment for non-compliance, it becomes legally impossible to continue the employment of an employee whose permit has been revoked. Consequently, this situation renders the termination of the employment contract an inevitable legal process for the employer. In this regard, this study analyzes, considering judicial precedents and legal doctrine, under which provisions of the Labour Code, No. 4857 the employment contract of a private security guard whose work permit and identity card have been cancelled can be terminated.

Keywords: Private security guard, employee, revocation of work permit and identity card, termination for valid reason, termination for just cause

GİRİŞ

Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde "*Toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu; emniyet*"[1] anlamına gelen güvenlik kavramı, hukuki açıdan devletin, dış güvenlik olarak kendi bağımsızlığını sağlaması yanında iç güvenliği tesis etme faaliyetleri olarak ifade edilmektedir.[2] İdare hukukunda "kamu düzeni" olarak adlandırılan iç güvenliğin amacı; kamu güvenliğinin, kamu huzurunun ve kamu sağlığının korunması, sorunsuz biçimde sürdürülmesi ve bozulması durumunda eski hale geri döndürülmesidir.[3] Görüldüğü üzere, genel manadaki kamu düzeni anlayışının unsurlarından birisini "kamu güvenliği" oluşturmaktadır.

Kamu güvenliği; bireylerin, özel yahut kamusal alanda olup olmadığına bakılmadan, can ve mallarına herhangi bir zarar geleceği korkusu olmadan huzur içinde yaşamaları için gerekli tedbirlerin alınmasıdır.[4] Bu çerçevede, devletin kamu güvenliğini sağlayabilmek adına yürüttüğü faaliyetler ise kolluk faaliyetleridir.[5] Kolluk faaliyetleri, kolluk gücü tarafından gerçekleştirilmektedir. Kolluk gücünün gerçekleştirdiği güvenlik hizmeti ise polis, jandarma ve sahil güvenlikten oluşan genel kolluk; belediye zabıtası ya da gümrük muhafaza gibi özel kolluk ile köy korucuları, çarşı ve mahalle bekçileri gibi yardımcı kolluk vasıtasıyla sağlanmaktadır.[6] Ancak, günümüzde kolluk gücünün her zaman ve her yerde kamu güvenliğini sağlayabilmesi pek mümkün değildir.[7] Çünkü, sanayileşme ve teknolojik gelişmeler

1 Türk Dil Kurumu Sözlüğü için bkz. <https://sozluk.gov.tr> Erişim Tarihi 03.02.2026.

2 İlhan Üzülmez, *Özel Güvenlik Hukuku* (1. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2021) 14; Ramazan Çağlayan, *Kolluk ve Özel Güvenlik Hukuku* (1. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2022) 20.

3 Yahya Kazım Zabunoğlu, *İdare Hukuku (Cilt 1)* (1. Baskı, Yetkin Basımevi 2012) 539; Oğuz Sancakdar, *İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı* (Genişletilmiş ve Güncellenmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2012) 621; Kemal Gözler ve Gürsel Kaplan, *İdare Hukuku Dersleri* (Güncellenmiş 26. Baskı, Ekin Kitapevi Yayınları 2024) 525.

4 Gözler ve Kaplan (n 3) 525.

5 Gözler ve Kaplan (n 3) 524.

6 Kadri Dalgıç, *5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanuna Göre Türkiye'de Özel Güvenlik Hizmetleri* (1. Baskı, Mavi Copy Center 2012) 10.

7 Feridun Yenisey, *Kolluk Hukuku* (2. Baskı, Beta Yayınevi 2015) 99; Turgut Tan ve Bahar Bayazıt, *İdare Hukuku* (11. Baskı, Turhan Kitapevi 2023) 401.

ışığında yeni güvenlik ihtiyaçları ortaya çıkmış ve güvenlik hizmeti için yapılan harcamaların maaliyeti artmıştır.[8] Öte yandan, kişilerin can ve mal güvenliğini korumak devletin asli görevleri arasında olsa da canını ve malını korumak isteyen kişilere ayrıca imkân sağlanmalıdır. Bu nedenle, genel kolluğu tamamlayıcı ve ona yardımcı olacak şekilde özel güvenlik hizmetlerinin önü açılmıştır.

Doktrinde özel güvenlik hizmeti; kolluk gücü yanında, kanunun verdiği yetkiler çerçevesinde, özel ya da kamu tüzel kişilerinin can ve/veya mal güvenliğinin ücret karşılığında, özel ya da tüzel kişiler tarafından sağlandığı koruma hizmeti biçiminde tanımlanmaktadır.[9] Sözü edilen tanımdan da anlaşılacağı üzere özel güvenlik hizmeti, öncelikle genel kolluğu tamamlayıcı niteliği haizdir. Söz konusu husus, Türk hukukunda özel güvenlik hizmetlerine ilişkin temel kanun olan 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun[10] (5188 sayılı Kanun) md. 1 hükmünde belirtilmektedir. Nitekim mezkûr madde, 5188 sayılı Kanun'un amacının "*kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyetteki özel güvenlik hizmetlerinin yerine getirilmesine ilişkin esas ve usullerin belirlenmesi*" olduğunu vurgulamaktadır. Öte yandan, kolluk yetkisinin kullanılmasının devletin tekelinde olması hasebiyle özel güvenlik hizmetinin sunulması izne bağlanmaktadır. Bu durum, 5188 sayılı Kanun'un kapsamının belirlendiği md. 2'de, "*Bu Kanun, özel güvenlik izninin verilmesine, bu hizmeti yerine getirecek kişi ve kuruluşların ruhsatlandırılmasına ve denetlenmesine ilişkin hususları kapsar*" şeklinde ifade edilmektedir. Özel güvenlik hizmetine ilişkin özelliklerden bir diğeri ise 5188 sayılı Kanun md. 3 düzenlemesi gereği özel güvenlik hizmetlerinin; özel kişiler, kurum veya kuruluşlar bünyesinde kurulan özel güvenlik birimleri veya özel güvenlik hizmeti sunan şirketler vasıtasıyla gördürülebilmesidir. Söz konusu hizmet ise bu kişilerce istihdam edilen personel eliyle sağlanmaktadır. Bu personel ise özel güvenlik görevlisi olarak adlandırılmaktadır.

Özel güvenlik hizmetlerinin icrasında temel özne konumunda bulunan özel güvenlik görevlileri, çalışma yaşamında çok boyutlu hukuki sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu problemlerden birisi, iş sözleşmesinin feshine ilişkindir. Aşağıda görüleceği üzere özel güvenlik görevlileri, güvenlik hizmeti verebilmek için çeşitli şartlar taşımalı ve bu şartları da iş sözleşmesinin devamı sürece korumalıdır. İlgili şartlardan birisinin kaybı ile özel güvenlik görevlilerinin çalışma izinleri ve kimlik kartları valilik tarafından iptal edebilmekte; iptal kararına binaen de işverenler iş sözleşmeleri feshedilebilmektedir. Lakin valilik tarafından tesis edilen iptal işlemleri sonrasında işverenlerce gerçekleştirilen fesihlerin hukuki niteliği hususunda doktrinde ve yargı kararlarında görüş birliği sağlanamamıştır. Mevcut tartışmalar; iptal işleminin, fesih için geçerli neden mi yoksa haklı neden

8 Üzülmez (n 2) 30; Dalgıç (n 6) 27.

9 Dalgıç (n 6) 28.

10 Yayımlandığı RG. Tarih: 26.06.2004, S. 25504.

mi teşkil ettiği noktasında toplanmaktadır. Çalışmamızda, öncelikle özel güvenlik görevlisinin hukuki statüsüne değinilecek; akabinde, çalışma izni ve kimlik kartının iptali durumunda işverenin başvurabileceği fesih türü incelenecektir. Daha sonrasında, iş sözleşmesinin tarafları arasında çıkan uyuşmazlığın görüleceği yargı kolu belirlenecektir.

I. ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİSİNİN HUKUKİ STATÜSÜ

Güvenlik hizmeti, devletin temel fonksiyonları arasında yer aldığı için idare hukukunda kural olarak "kolluk yetkilerinin devredilemezliği ilkesi" geçerlidir. Sözü edilen ilke, devletin egemenliğinin bir parçası sayılan güvenlik hizmetinin ve bu bağlamda gerçekleştirilen kolluk hizmetinin özel şahıslar tarafından görülmemesi gerektiğini ifade etmektedir.[11] Dolayısıyla kolluk faaliyetleri, kamu gücünün kullanılmasını gerektirdiğinden, bu hizmet kamu görevlileri tarafından yerine getirilmelidir. Keza, 1982 Anayasası[12] md. 128 hükmü gereğince "*Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle*" görülmelidir. Esas olan, kolluk faaliyetlerinin memurlar ve diğer kamu görevlileri vasıtasıyla gerçekleştirilmesidir. Bu vesileyle kamu düzeninin sağlanması görevini icra eden özel güvenlik görevlilerinin hukuki statüsü, idare hukukunun kapsamında mı ele alınmalıdır?

Yukarıda belirtilen soruya cevap verebilmek adına öncelikle kolluk yetkilerinin devredilemezliği ilkesinin mutlak bir ilke olup olmadığı belirlenmelidir. Doktrindeki bir görüşe göre, kolluk görevinin özel güvenlik şirketlerine devredilebilmesi, anılan ilkeye aykırılık teşkil etmemektedir. Söz konusu ilke, temelde içtihadî nitelik taşıdığından, mahkemelerin ürettiği bu ilkeye istisna getirilebilir. Dahası, kolluk görevinin özel güvenlik şirketlerine devri idari bir karara değil, kanuna dayanmaktadır. Sayılan nedenlerle özel güvenlik hizmetleri, kolluk yetkilerinin devredilemezliği ilkesine getirilmiş hukuka uygun bir istisnadır.[13] İdarenin denetim yetkisinin özel kişilere devrinin mümkün olup olmadığını inceleyen bir diğer görüşe göre ise kimi yasal düzenlemeler, özel hukuk kişilerinin de kolluk faaliyetlerinin parçası haline gelmesini sağlamaktadır. Kanunla güvenlik hizmetini yerine getirecek kişilere özel hukuk kurallarının uygulanması imkânının tanınması, anayasaya uygunluk açısından tartışmalı olsa da idarenin denetim yetkisinin özel kişilere devri 1982 Anayasası md. 47 ışığında da değerlendirilmelidir.[14] Doktrindeki bu

---

11 Miraç Çelik, 'İdare Hukuku Perspektifinden Üniversitelerdeki Özel Güvenlik Uygulaması' (2025) 3(1) *TRÜHFD* 143, 146.

12 Yayımlandığı RG. Tarih: 09.11.1982, S. 17863.

13 Gözler ve Kaplan (n 3) 531.

14 Elvin Evrim Dalkılıç, 'İdarenin Denetim Yetkisinin Özel Kişilere Devrine Anayasa Mahkemesi'nin Yaklaşımı' (2013) 2 *Ankara Barosu Dergisi* 105, 108-115. 1982 Anayasası md. 47/4, "*Devlet, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişileri tarafından yürütülen yatırım ve hizmetlerden*

görüşler ışığında, kolluk yetkisinin özel güvenlik şirketlerine devredilebilmesinin mümkün olduğunun kabulü gereklidir.

5188 sayılı Kanun incelendiğinde, özel güvenlik görevlilerinin hukuki statüsünün işçi yahut kamu görevlisi olduğu yönünde açıkça herhangi bir ifade yer almamaktadır. İlgili Kanun md. 23 hükmü, özel güvenlik görevlilerinin görevleriyle bağlantılı olarak işledikleri suçlardan dolayı "kamu görevlisi" gibi; kendilerine karşı görevleri hasebiyle suç işleyenlerin "kamu görevlisine karşı" suç işlemiş gibi cezalandırılacağını öngörmektedir. Ancak, bir kimsenin kamu görevlisi gibi cezalandırılması, o kişiyi kamu görevlisi yapmayacağı açıktır.[15] Keza; sözü edilen kanun ifadelerinden, taraflar arasında özel hukuk ilişkisi kurulabileceği izlenimi doğmaktadır. Örneğin; md. 3/2'de "*istihdam edilecek personel*"; md. 5/4'te "*özel güvenlik görevlisi istihdam edilen*"; md. 5/6'da "*Özel güvenlik şirketleri ... istihdam edecekleri özel güvenlik görevlilerinin*" yahut md. 11'de "*Özel güvenlik görevlisi olarak istihdam edilecekler*" ifadeleri yer almaktadır. Görüldüğü üzere, kanunda idare hukukunca kullanılan "atama" terimi yerine "istihdam" terimi tercih edilmektedir. Ayrıca md. 11 kuralı gereğince, özel güvenlik görevlilerine "çalışma izni" valilik tarafından verilmektedir. Dahası, tazminat kenar başlığını taşıyan md. 15'e göre "*yaralanan, engelli hâle gelen özel güvenlik görevlilerine veya ölen özel güvenlik görevlisinin kanunî mirasçılarına, iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen miktar ve esaslar çerçevesinde*" tazminat ödenmektedir. Söz konusu düzenlemeler ışığında; özel güvenlik görevlileri ile kendilerini çalıştıran kişiler arasındaki hukuki ilişkinin "iş ilişkisi" niteliği taşıyabileceği ve bu kişilerin hukuken "işçi" statüsünde olabileceği açıktır.[16] Dolayısıyla özel güvenlik görevlileri ile kendilerini istihdam eden kişiler arasında iş sözleşmesi de akdedilebileceğinden, bu kişiler bir yandan da 4857 sayılı İş Kanunu'nun[17] (İş Kanunu) kapsamına girebilecektir.

Bilindiği üzere iş sözleşmesinin tarafları işveren[18] ve işçidir[19]. Öncelikle, 5188 sayılı Kanun md. 3, "*Kişilerin silahlı personel tarafından korunması, kurum ve kuruluşlar bünyesinde özel güvenlik birimi kurulması veya güvenlik hizmetinin şirketlere gördürülmesi özel güvenlik komisyonunun kararı üzerine valinin iznine bağlıdır*" hükmüne yer vermektedir. İlgili düzenleme neticesinde hem

hangilerinin özel hukuk sözleşmeleri ile gerçek veya tüzelkişilere yaptırılabileceği veya devredilebileceği kanunla belirlenir" hükmünü ihtiva etmektedir.

15 Çelik (n 11) 152.

16 Ercan Akyiğit, 'Özel Güvenlik Görevlilerinin Hukuki Konumu (İş Hukuku Açısından Bir İnceleme)' (2000) *TÜHİS* 7, 7; Üzülmez (n 2) 91; Tan ve Bayazıt (n 7) 402; Çelik (n 11) 152; Çağlayan (n 2) 206.

17 Yayımlandığı RG. Tarih: 10.06.2003, S. 25134.

18 İş Kanunu md. 2/1 hükmünden hareketle *"... işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar*", işveren sıfatını haizdir.

19 İş Kanunu md. 2/1 düzenlemesi gereğince işçi, "*bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi*"dir.

gerçek hem de tüzel kişiler işveren olabilmektedir. Gerçek kişilerin özel güvenlik hizmetinden yararlanabilmesi yukarıdaki maddede yer bulan "*kişilerin silahlı personel tarafından korunması"* ifadesinden hareketle mümkündür.[20] Gerçek kişinin güvenlik hizmetlerinden yararlanabilmesi ise iki yolla olabilmektedir. Bunlardan ilki, gerçek kişi ile özel güvenlik görevlisi arasında bir iş ilişkisinin kurulmasıdır. Burada özel güvenlik görevlisinin işvereni doğrudan doğruya gerçek kişidir. İkinci yol ise gerçek kişinin özel güvenlik şirketlerinden hizmet satın almasıdır. Burada ise işçi (özel güvenlik görevlisi), işveren (özel güvenlik şirketi) ve gerçek kişi (hizmet satın alan) arasında üçlü ilişki kurulmaktadır.

5188 sayılı Kanun md. 3 çerçevesinde yer alan "şirketlere" ile "kurum ve kuruluşlar" terimlerinden hareketle özel hukuk ve kamu hukuku tüzel kişileri işveren sıfatını alabilecektir. 5188 sayılı Kanun'un uygulanmasına yönelik usul ve esasların belirlendiği Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik[21] (Özel Güvenlik Hizmetleri Yönetmeliği) md. 4/1 uyarınca özel güvenlik şirketi; "*Türk Ticaret Kanunu'na göre kurulan ve üçüncü kişilere koruma ve güvenlik hizmeti veren*" şirketlerdir. Ayrıca, 5188 sayılı Kanun md. 5 icabı, "*şirket hisselerinin nama yazılı olması ve faaliyet alanının münhasıran koruma ve güvenlik hizmeti olması zorunludur*". Görüldüğü üzere, özel güvenlik görevlisi istihdam eden şirket 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu[22] md. 124 gereği komandit, kollektif, limited, anonim veya kooperatif türünden birisi olmalı; şirketin sunacağı hizmet münhasıran koruma ve güvenlik hizmeti olmalı ve şirket hisse çıkaracaksa hisseler nama yazılı düzenlenmelidir. Bununla birlikte, özel güvenlik şirketleri 5188 sayılı Kanun md. 5/1 kapsamında şubeler açabilmektedir. Bu durum "*Özel güvenlik şirketleri, şubelerini bir ay içinde Bakanlığa ve ilgili valiliğe yazılı olarak; hisse devirlerini bir ay içinde Bakanlığa bildirirler*" biçiminde belirtilmektedir. Ancak, şubelerin tüzel kişiliği bulunmadığından özel güvenlik görevlisinin işvereni özel güvenlik şirketi olacaktır. Keza, yabancı şirketler de Türkiye'de özel güvenlik hizmeti verebilmektedir. Söz konusu hizmeti verebilmeleri ise 5188 sayılı Kanun md. 5/2 ve Özel Güvenlik Hizmetleri Yönetmeliği md. 11 gereğince mütekabiliyet esasına dayanmaktadır.

İdare hukuku kurallarına göre kurulan ve faaliyette bulunan kamu hukuku tüzel kişileri, "*kurum ve kuruluşlar bünyesinde özel güvenlik birimi kurulması"* ifadesinden hareketle çalıştırdıkları özel güvenlik görevlilerinin işvereni olabilecektir. Bu kapsamda, Özel Güvenlik Hizmetleri Yönetmeliği md. 4/1 özel güvenlik birimini "*Bir kurum veya kuruluşun güvenliğini sağlamak üzere, kendi bünyesinde kurulan birim*" şeklinde tanımlamaktadır. İlgili kurum ve kuruluşlarda çalışan

[20] Bu imkân, 1982 Anayasası md. 17/1'de yer bulan "*Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir*" düzenlemesinin de bir uzantısıdır. Bkz. Çağlayan (n 2) 182.

[21] Yayımlandığı RG. Tarih: 07.10.2004, S. 25606.

[22] Yayımlandığı RG. Tarih: 14.02.2011, S. 27846.

özel güvenlik görevlilerinin statüleri ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu[23] (657 sayılı Kanun) md. 4 düzenlemesi ışığında memur, sözleşmeli personel yahut işçi olabilmektedir. Bu çalışmada işçi statüsünde çalışan özel güvenlik görevlileri incelendiğinden, 657 sayılı Kanun md. 4/D hükmüne göre işçi *"(A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir*". Keza aynı fıkra gereği, bu kişiler hakkında 657 sayılı Kanun hükümleri uygulanmamaktadır. Dolayısıyla özel güvenlik birimlerinde işçi olarak çalışan özel güvenlik görevlileri, İş Kanunu'na tabi olacaktır. Öte yandan bir kurum ve kuruluş, özel güvenlik birimi kurmadan özel güvenlik şirketlerinden hizmet alımı yoluyla güvenlik faaliyetlerini gördürebilmektedir. Bu durum 5188 sayılı Kanun md. 3'te "*kurum ve kuruluşlar bünyesinde özel güvenlik birimi kurulması veya güvenlik hizmetinin şirketlere gördürülmesi*" şeklinde yer almaktadır. Eğer kamu kurum ve kuruluşu güvenlik hizmetini şirketlere gördürürse; işçi (özel güvenlik görevlisi), işveren (özel güvenlik şirketi) ve kamu kurum ve kuruluşu arasında üçlü ilişki doğacaktır.

Özel güvenlik hizmetlerinin verilmesi amacıyla kurulan iş ilişkisinin taraflarından diğeri, işçi statüsündeki özel güvenlik görevlisidir. Özel Güvenlik Hizmetleri Yönetmeliği md. 4 hükmüne göre özel güvenlik görevlisi, "*Kanun kapsamında özel koruma ve güvenlik hizmetini yerine getirmek amacıyla istihdam edilen kişilerdir*". İş Kanunu md. 2/1'de yer alan işçi tanımından da hareketle özel güvenlik görevlisi, bir iş sözleşmesine dayanarak özel koruma ve güvenlik hizmetini yerine getirmek amacıyla çalışan gerçek kişi şeklinde tanımlanabilecektir.

5188 sayılı Kanun md. 10, bir kimsenin özel güvenlik görevlisi vasfını taşıyabilmesi için gerekli olan şartları belirlemektedir.[24] Bu maddeye göre özel güvenlik görevlisi olabilmek için aşağıdaki koşulları taşımak gerekmektedir:

• Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak.

• Silahsız olarak görev yapacaklar için en az sekiz yıllık ilköğretim veya ortaokul; silahlı olarak görev yapacaklar için en az lise veya dengi okul mezunu olmak.

• On sekiz yaşını doldurmuş olmak.[25]

---

23 Yayımlandığı RG. Tarih: 23.07.1965, S. 12056.

24 Özel güvenlik görevlilerinde aranan şartlar hakkında bkz. Süheyla Zorlu ve Süleyman Emre Zorlu, 'Özel Güvenlik Sözleşmesinde Gerekli Şartlara Sahip Özel Güvenlik Görevlisi Görevlendirme Borcu ve Bu Bağlamda Özel Güvenlik Görevlisinde Bulunması Gereken Nitelikler' (2020) 28(1) *SÜHFD* 161, 164 vd.

25 Ateşli Silahlar ve Bıçaklar ile Diğer Aletler Hakkında Yönetmelik md. 16'da ateşli silah ve mermilerini taşıma ya da bulundurma izni verilmeyecek kişiler sıralanmaktadır. Bu kişiler arasında yirmi bir yaşını bitirmemiş olanlar da bulunmaktadır. Öte yandan, ilgili Kanun md. 4 hükmüne göre "*silah ruhsatı alınmasına engel hali bulunmayan, yirmi bir yaşını doldurmuş her Türk vatandaşı*

• 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu[26] md. 53'te belirtilen süreler geçmiş olsa bile; 1) Kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına mahkûm olmamak; 2) Affa uğramış olsa bile Devletin güvenliğine, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine, özel hayata ve hayatın gizli alanına ve cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar ile uyuşturucu veya uyarıcı madde suçları, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, kaçakçılık ve fuhuş suçlarından mahkûm olmamak veya bu suçlardan hakkında hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilmemiş olmak; 3) Devletin güvenliğine, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine, özel hayata ve hayatın gizli alanına, cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar ile uyuşturucu veya uyarıcı madde suçlarından dolayı hakkında devam etmekte olan bir kovuşturma bulunmamak.

• Görevin yapılmasına engel olabilecek vücut ve akıl hastalığı ile engelli bulunmamak.

• 5188 sayılı Kanun md. 14'te belirtilen özel güvenlik temel eğitimini başarıyla tamamlamış olmak.

• Güvenlik soruşturması olumlu olmak.

5188 sayılı Kanun md. 10 düzenlemesindeki şartları taşıyan kişilere valilikçe çalışma izni verilmektedir. Uygulamada en çok karşılaşılan problemlerden bir tanesi ise çalışma izninin valilik tarafından iptal edilmesidir. 5188 sayılı Kanun md. 11/4 hükmü uyarınca "*özel güvenlik görevlisi olabilme şartlarını taşımadığı veya bu şartlardan herhangi birini sonradan kaybettiği tespit edilenlerin kimliği*" iptal edilmektedir. Dolayısıyla bir idari işlem olan kimlik iptalinin hukuka uygun olup olmadığı ya da iptal işlemi sonrası gerçekleştirilen feshin türünün ne olduğu gibi yansımalar önem arz edebilmektedir.

II. ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİSİNİN ÇALIŞMA İZNİNİN VE KİMLİK KARTININ İPTALİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE ETKİSİ

A. Genel Olarak

İş Kanunu md. 8/1 düzenlemesine göre iş sözleşmesi; "*bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir*". Sözü edilen tanım, iş sözleşmesinin esaslı unsurlarını iş görme, ücret ve bağımlılık olarak belirlemektedir. Ancak bu unsurlar yanında, iş sözleşmesinin yapılmasına dair çeşitli sınırlamalar getirilebilmektedir. Diğer bir deyişle, bir sözleşmeyi sözleşme yapan unsurlarla birlikte, sözleşmenin hüküm

bulundurmak amacıyla silah" satın alabilmektedir. Dolayısıyla silahlı görev yapacak özel güvenlik görevlisi en az yirmi bir yaşında olmalıdır.

[26] Yayımlandığı RG. Tarih: 12.10.2004, S. 25611.

ifade edebilmesi için kimi geçerlilik şartları aranabilmektedir. Örneğin TBK md. 27 gereği iş sözleşmesi, kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olmamalıdır. Geçerlilik şartlarının yanında kanun koyucu bazen de işçinin iş görme borcunu yerine getirebilmesi için resmi makamlardan alınmış bir belgeyi talep edebilmektedir. Bu belgelerden birisi ise çalışma iznidir.

Çalışma izni kenar başlığını taşıyan 5188 sayılı Kanun md. 11/1 amir hükmü gereği "*Özel güvenlik görevlisi olarak istihdam edilecekler ... hakkında valilikçe güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılır. Soruşturma sonucu olumlu olanlara, bu Kanunun 14'üncü maddesinde belirtilen özel güvenlik temel eğitimini başarıyla bitirmiş olmak şartıyla valilikçe çalışma izni*" verilmektedir. Görüldüğü üzere, özel güvenlik görevlisi olabilmek için ilgili koşulları taşıyan kişiler çalışma izni aldıktan sonra görevlerini ifa edebilmektedir. Bununla birlikte çalışma iznine sahip güvenlik görevlilerine, 5188 sayılı Kanun md. 12 gereğince valilik tarafından kimlik kartı düzenlenmektedir. Kimlik kartında, güvenlik görevlisinin adı, soyadı ve görevini silahlı ya da silahsız gerçekleştirdiği yazmaktadır. Özel güvenlik görevlisi, 5188 sayılı Kanun'dan doğan yetkilerini kullanabilmek için de kimlik kartını yanında taşımalıdır. Aksi durumda, md. 12/1 hükmü uyarınca "*üzerinde kimlik kartı olmayan özel güvenlik görevlileri Kanunun 7'nci maddesinde sayılan yetkileri*" kullanamamaktadır.

Çalışma izni ve kimlik kartı olan özel güvenlik görevlilerinin güvenlik hizmetini ifaya devam edebilmesi için çalışma izinlerinin ve kimlik kartlarının iptal edilmemesi gerekmektedir. 5188 sayılı Kanun md. 11/4 hükmü uyarınca, "*... özel güvenlik görevlisi olabilme şartlarını taşımadığı veya bu şartlardan herhangi birini sonradan kaybettiği tespit edilenlerin kimliği*" iptal edilmektedir. Böylece özel güvenlik görevlisi, çalışma izninin ve kimlik kartının iptaliyle birlikte, artık iş görme edimini yerine getiremeyecektir. 5188 sayılı Kanun md. 16 hükmüne göre "*Özel güvenlik personeli, Kanunda belirtilen koruma ve güvenlik hizmetleri dışında başka bir işte*" de çalıştırılamamaktadır. Bu itibarla, özel güvenlik görevlisi vasfını yitirmiş işçinin iş sözleşmesi, işverenin işçiyi herhangi bir başka işte çalıştırma yükümlüğü olmadığından, işveren tarafından feshedilebilecektir.[27] Burada değerlendirilmesi gereken nokta; çalışma izni ve kimlik kartı iptalinin, fesih için geçerli neden mi yoksa haklı neden mi teşkil edeceğidir. Şayet haklı neden olarak kabul edilirse, İş Kanunu md. 25'in hangi fıkrası çerçevesinde fesih gerçekleştirilebilecektir? Bu sorular ışığında aşağıda, yargı kararlarında sıkça karşılaşılan çalışma izni ve kimlik kartı iptali durumları üzerinden değerlendirme yapılacaktır.

[27] Detaylı bilgi için bkz. Bölüm II-B.

B. Özel Güvenlik Görevlisinin Yenileme Eğitimine Katılmaması Nedeniyle Kimlik Kartının İptali

5188 sayılı Kanun ve Özel Güvenlik Hizmetleri Yönetmeliği, özel güvenlik görevlilerinin yenileme eğitimine katılmasını zorunlu tutmaktadır. Bu bağlamda, 5188 sayılı Kanun md. 11, 12 ve 14 hükümleriyle Özel Güvenlik Hizmetleri Yönetmeliği md. 17, 21 ve 34 düzenlemeleri gereği özel güvenlik görevlileri, her beş yılda bir eğitime katılarak kimlik kartı ile çalışma izinlerini yenilemelidir. Dolayısıyla yenileme eğitimine katılmak, iş ilişkisinin devamı için şart olarak kabul edilmelidir. Eğer özel güvenlik görevlisi yenileme eğitimine katılmazsa iş görme edimini gerçekleştiremeyecek ve bu nedenle işveren için fesih hakkı doğabilecektir. Bu çerçevede, işverenin gerçekleştireceği fesih türünün ne olacağı sorusu gündeme gelecektir.

Yargı kararları incelendiğinde; yenileme eğitimine katılmama nedeniyle işveren tarafından gerçekleştirilen feshin türü hakkında birbirinden farklı kararlar mevcuttur. Kararların toplandığı ilk görüş; yenileme eğitimine katılmamanın fesih için "geçerli neden" teşkil ettiğini kabul eden görüştür. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016 yılında; sadece yenileme eğitimine katılmamanın değil, genel olarak sonradan çalışma şartlarının kaybedilmesi sebebiyle yapılan feshin ancak geçerli nedene dayanabileceğine hükmetmiştir.[28] 2019 yılında Ankara Bölge Adliye Mahkemesi, yenileme eğitimine katılmama nedeniyle yapılan feshin türünü kendisi belirlemese de ilk derece mahkemesinin vermiş olduğu feshin haklı nedene dayandığına dair kararı kaldırarak istinaf başvurusunu kabul etmiştir. Bölge Adliye Mahkemesine göre kimlik kartının süresinin dolması özel güvenlik hizmetinin ifasını engellemekte, ancak davacı özel güvenlik görevlisi olma yeterliliğini kaybetmemektedir. Nitekim işçi yenileme eğitimine katılmadığında, bu hâl tek başına işçinin özel güvenlik görevlisi olma niteliklerini kaybettiği şeklinde yorumlanamaz. Dolayısıyla davalı işveren tarafından gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığı kabul edilemez.[29]Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi'nin 2020 yılında verdiği kararda da benzer şekilde, feshin ancak geçerli nedene dayanabileceği belirtilmiştir. Bu kapsamda somut olayda; özel güvenlik görevlisi olan işçi, beş yıllık süresi dolmasına rağmen yenileme eğitimine katılmamıştır. İşveren de kimlik kartı olmadığı için davacıyı çalıştıramayacağını belirterek, iş sözleşmesini geçerli sebebe dayanarak feshetmiştir. Davacının feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine karar verilmesi talebiyle açtığı davada ilk derece mahkemesi; kimlik kartının iptal edilmesiyle birlikte, ilgili mevzuat uyarınca, özel güvenlik yetkilerinin kullanılmasının ve bu sıfatla işçinin istihdam edilmesinin imkânsız hale gelmesi gerekçesiyle feshin geçerli nedene dayandığı sonucuna ulaşmıştır. İstinaf mahkemesi ise ilk derece

[28] Yargıtay 22. HD, 25.11.2019 Tarih, 2016/22643 Esas, 2019/21413 Karar (*www.lexpera.com*).

[29] Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. HD, 03.04.2019 Tarih, 2018/381 Esas, 2019/871 Karar (*www.lexpera.com*).

mahkemesinin kararını yerinde bulurken, durumu işçinin mesleki yetersizliği açısından incelemiştir.[30]

İkinci görüş ise özel güvenlik kimlik kartı süresinin dolmasına rağmen yenileme yapılmamasını, İş Kanunu md. 25/III kapsamında "zorlayıcı neden" olarak kabul eden görüştür. 9. Hukuk Dairesi 2012 yılında verdiği bir kararda; işverenin, kimlik kartı süresi dolmasına rağmen yenilemeyen özel güvenlik görevlisini bu haliyle çalıştırmasına imkân bulunmaması hasebiyle bu durumu, İş Kanunu md. 25/III kapsamında zorlayıcı neden kabul etmiş ve gerçekleştirilen feshi, haklı nedenle derhal fesih olarak nitelendirmiştir.[31] Benzer bir görüş 2016 yılında 7. Hukuk Dairesi tarafından paylaşılmış; iş sözleşmesinin, İş Kanunu 25/III bendi uyarınca feshedilebileceğini onaylamıştır.[32] Öte yandan 2018 yılında 22. Hukuk Dairesi, 2016 yılında vermiş olduğu karardan farklı yönde, yenileme eğitimine katılmama nedeniyle yapılan feshin zorlayıcı nedene dayanabileceği sonucuna ulaşmıştır.[33] Bununla birlikte Bursa Bölge Adliye Mahkemesi de 2019 yılında verdiği kararda, bu görüşe paralel bir tutum sergilemiştir.[34] İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi de 2020 yılında verdiği kararda, çalışma izin süresi sona eren personelin çalıştırılması 5188 sayılı Kanun md. 19 hükmüne aykırılık oluşturduğundan, kimlik kartının süresi dolduğu halde yenilenmemesini İş Kanunu md. 25/III kapsamında zorlayıcı

---

30 "*... Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2012/30553 Esas, 2013/28462 Karar 09/12/2013 tarihli kararında "Davacının iş sözleşmesinin İşçinin mesleki yetersizliği açısından geçerli fesih nedeninin oluşabilmesi için sözleşme ile üstlenilen iş ediminin usulüne uygun ifası için gerekli olan mesleki kabiliyet ve uygunluğun iş sözleşmesinin feshedildiği anda işçide kısmen veya tamamen mevcut olmaması gerekir. Bu suretle iş sözleşmesinde tarafların edim mübadele ilişkisinin önemli ölçüde işveren aleyhine bozulması gerekir. Mesleki uygunluk yokluğu, soyut olarak ele alınmalı, somut iş ilişkisine ve bununla bağlantılı borçlanılan iş edimiyle ilişkilendirilerek değerlendirilmelidir. İşyerinde çalışma metodunun değiştirilmesi nedeniyle, işçinin, yeni mesleki eğitim alması imkânı sağlanmasına rağmen, borçlanılan iş ediminin ifası için gerekli olan mesleki bilgiyi kısa sürede kazanabilecek durumda olmaması halinde de mesleki açıdan uygunluğun olmadığı kabul edilir.*" Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 8. HD, 27.05.2020 Tarih, 2019/2242 Esas, 2020/578 Karar (*www.lexpera.com*).

31 Yargıtay 9. HD, 15.10.2014 Tarih, 2012/32048 Esas, 2014/29723 Karar (*www.lexpera.com*).

32 "*... Kabule göre de; davacının sertifikasının yenilenmemesi nedeniyle iş akdinin feshi durumunda, işçinin iş sözleşmesinin zorlayıcı nedenlerle 25/III bendi uyarınca feshi halinde, işverenin bildirim şartına uyma ya da ihbar tazminatı yükümlülükleri bulunmamaktadır. Ancak, 1475 sayılı Yasanın 14'üncü maddesi uyarınca kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Bu durumda da davacının ihbar tazminatı talebinin reddi gerekmektedir.*" Yargıtay 7. HD, 28.03.2016 Tarih, 2015/6755 Esas, 2016/7185 Karar (*www.lexpera.com*).

33 "*... Bu durumda ... akdinin işveren tarafından 4857 sayılı Yasa'nın 25/III bendi uyarınca zorlayıcı nedenlerle feshedildiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerinde ise de 4857 sayılı Yasa 25/III gereğince ... akdinin zorlayıcı sebeplerle feshedildiğinde işverenin bildirim şartına uyma ya da ihbar tazminatı ödeme yükümlüğü bulunmamaktadır. Bu nedenle ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*" Yargıtay 22. HD, 23.10.2018 Tarih, 2018/12781 Esas, 2018/22946 Karar (*www.lexpera.com*).

34 Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 3. HD, 05.07.2019 Tarih, 2019/20 Esas, 2019/1766 Karar (*www.lexpera.com*).

neden olarak değerlendirmiştir.[35] Bununla birlikte 9. Hukuk Dairesi, 2012 yılında verdiği kararını 2021 yılında devam ettirmiş, gösterilen fesih nedenini zorlayıcı neden çerçevesinde ele almıştır.[36]

Doktrinde de feshin türünün ne olabileceği hakkında çeşitli değerlendirmeler bulunmaktadır. Bu görüşlerden birine göre işveren, iş sözleşmesini, koşullara uymak kaydıyla geçerli nedene dayanarak feshedebilecektir. Bu kapsamda işveren, özellikle feshin son çare olması ilkesi kapsamında alması gereken tüm önlemleri almalıdır.[37] Örneğin; özel güvenlik görevlisi yenileme eğitimi sonrası yapılan sınavdan kalmışsa işveren, işçinin yetersizliğine dayanarak iş sözleşmesini hemen feshetmemeli, yakın zaman içerisinde yinelenecek olan bir sonraki sınav sonucunu beklemelidir.[38] Bir başka görüşe göre, özel güvenlik görevlisinin kimlik kartının iptali sebebiyle gerçekleştirilecek fesihte, feshin yapıldığı andaki koşullar esas alınmalıdır.[39] Öncelikle, işçinin başka bir işte çalıştırılma olanağı bulunuyorsa işçi bu işte istihdam edilmelidir; zira bu durum, feshin son çare olması ilkesinin gereğidir.[40] Öte yandan idare, çoğu kez somut gerekçelere dayanmadan çalışma izinlerini iptal edebilmekte; bu idari işlemler mahkemeler tarafından hukuka aykırı bulunabilmektedir. Dolayısıyla işçinin olabildiğince korunması esas alınmalı; lakin bütün riskler de işverenin üzerinde bırakılmamalıdır.[41] Eğer işçinin başka işlerde çalışma olanağı olmadığı sonucuna varılıyorsa işveren iş sözleşmesini geçerli nedene dayanarak feshedebilmelidir.[42] Bir diğer görüşe göre ise kimlik kartının iptali nedeniyle yapılan fesihlerde mahkemelerin zorlayıcı nedene dayanması doğru değildir.[43] Çünkü güvenlik kartının iptali; yenileme eğitimine katılmama gibi işçinin kendi kusurundan kaynaklanıyorsa, zorlayıcı nedenin unsurları olan öngörülemezlik ve kaçınılmazlık ortadan kalkmaktadır.[44] Burada işverenin

---

35 İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 26. HD, 03.11.2020 Tarih, 018/2644 Esas, 2020/1807 Karar (*www.lexpera.com*).

36 "*... Dairenin son güncel görüşüne, güvenlik sertifikasının herhangi bir sebeple yenilenmemesi üzerine özel güvenlik görevlisinin çalıştırılması işveren açısından mümkün olamayacağından 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/III maddesi kapsamına iş sözleşmesi feshedilebilir.*" Yargıtay 9. HD, 04.02.2021 Tarih, 2016/35636 Esas, 2021/3450 Karar (*www.lexpera.com*).

37 Zorlu ve Zorlu (n 24) 177.

38 Zorlu ve Zorlu (n 24) 178.

39 Ebru Erener Yılmaz, 'İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebeple Fesih', Saim Ocak (ed) *İş Güvencesi Hukuku* (1. Baskı, Adalet Yayınevi 2025) 479.

40 Erener Yılmaz (n 39) 478.

41 Erener Yılmaz (n 39) 478.

42 Erener Yılmaz (n 39) 478.

43 Hasan Kayırgan, *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler* (2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2021) 132-138.

44 Kayırgan (n 43) 135.

başvuracağı fesih; İş Kanunu md. 25'te düzenlenen, işçinin kusurlu davranışı nedeniyle devamsızlığa dayanan haklı nedenle fesih olmalıdır.[45]

Kanımızca işveren, özel güvenlik görevlisinin iş sözleşmesini, yenileme eğitimine katılmaması nedeniyle sona erdirebilecektir. İşverenin, iş ilişkisinin esaslı unsurlarından olan iş görme edimini yerine getiremeyen işçiyle daha fazla çalışmak istememesi pek doğaldır. Fakat iş sözleşmesinin sona erme hâli, işverenin feshiyle mümkün olabilecektir. Nitekim iş sözleşmesini fesih dışında sona erdiren durumlar; tarafların anlaşması, işçinin ölümü ve belirli süreli sözleşmelerde sürenin bitimidir. Özel güvenlik görevlisinin yenileme eğitimine katılmaması nedeniyle iş görme edimini yerine getirememesi, bu durumlar kapsamında değerlendirilemeyecektir. Keza işçinin, iş ilişkisini kendi iradesiyle sona erdirmesi mümkün olsa da bu hâlin, hayatın olağan akışında görülmesi pek muhtemel değildir. Netice itibarıyla işveren feshi gündeme gelebilecektir.

Feshin türü belirlenmeden önce çalışma izni ve kimlik kartı iptal edilen özel güvenlik görevlisinin, tarafların karşılıklı rızası ve sözleşmenin tadili yoluyla kesintisiz şekilde başka bir görevde, örneğin ofis personeli olarak istihdam edilmesinin önünde yasal bir engel bulunup bulunmadığı da değerlendirilmelidir. Bu bağlamda işçinin, rızasıyla ofis personeli olarak çalışmaya devam etmesine doğrudan bir yasal engel bulunmamaktadır. Ancak bu durum, tarafların iradesiyle yeni bir iş sözleşmesi akdedilmesi ya da mevcut sözleşmenin esaslı unsurlarının karşılıklı rıza ile değiştirilmesi anlamına gelmektedir. Böyle bir değişiklik, tarafların ortak iradesiyle mümkün olmakla birlikte, işverenin bunu yapmakla yükümlü tutulması mümkün değildir. Öte yandan 5188 sayılı Kanun md. 16 düzenlemesinin, kişinin aktif olarak özel güvenlik görevlisi sıfatıyla çalışmaya devam ettiği esnada kendisine başka iş yaptırılmasını yasakladığı, yenileme eğitimine katılmama nedeniyle kimliğin iptali sonrasında ise işçinin zaten bu sıfatı kaybedeceği için anılan maddenin yasaklayıcı kapsamından çıkacağı ileri sürülebilir. Ancak kanun koyucunun, kimlik kartı iptali sonrasında işçinin başka bir pozisyonda istihdam edilmesinin önünde herhangi bir yasaklama getirmemesi, işveren açısından işçiyi başka bir görevde çalıştırma hususunda yükümlülük de doğurmamaktadır. Öncelikle, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin edim konusu, en başından itibaren kamusal izne tabi özel güvenlik faaliyetlerinin yerine getirilmesidir. Bu iznin kaybıyla birlikte edim konusu ortadan kalkmaktadır. Bununla birlikte, iş hukukunda feshin son çare olması ilkesi gereği işçinin başka bir kadroda istihdam edilebilmesi, geçerli fesih hallerinde uygulama alanı bulmaktadır. Aşağıda da açıklanacağı üzere, yenileme eğitimine katılmayarak yasal çalışma şartını ve mesleki sıfatını kendi eylemleriyle kaybeden işçiye, fesihte son çare ilkesini işleterek başka bir pozisyon teklif edilmesi işverene zorunlu kılınamaz. İşvereni, kendi kusuruyla edimini imkânsızlaştıran işçi için yeni bir kadro tahsis etmeye veya mevcut organizasyon

[45] Kayırgan (n 43) 135.

yapısını değiştirmeye zorlamak mümkün değildir. Yapılan feshin, haklı nedenle derhal fesih olduğu kabul edildiğinde ise işverenden iş ilişkisini sürdürmesi zaten beklenemeyecektir. Dolayısıyla, işverenin sözleşmeyi feshetmeksizin başka bir görevde çalıştırma alternatifi bir hukuki yükümlülük olarak değerlendirilmemelidir.

İşveren tarafından gerçekleştirilecek feshin ise "haklı nedenle derhal fesih" olduğunun kabulü gereklidir. Çünkü 5188 sayılı Kanun ve Özel Güvenlik Hizmetleri Yönetmeliği hükümlerine baktığımızda, özel güvenlik görevlisinin yenileme eğitimine katılmaması kimlik kartının iptali için bir nedendir. Ayrıca 5188 sayılı Kanun md. 16; "*Özel güvenlik personeli, Kanunda belirtilen koruma ve güvenlik hizmetleri dışında başka bir işte çalıştırılamaz*" hükmünü içermektedir. Madde gerekçesinde de "*Özel koruma ve güvenlik personelini koruma ve güvenlik hizmetleri dışında çalıştırma yasağı getirilmektedir*" denilerek, bu kişilerin başka bir işte çalıştırılmayacağı belirtilmektedir. Dolayısıyla özel güvenlik görevlisi, ancak güvenlik hizmetlerini yerine getirebilecektir. Bunun yanında sözü edilen Kanun md. 19/1-(c) bendinde; "*Bu Kanunun 11 inci maddesine göre çalışma izni verilmeyen kişileri özel güvenlik görevlisi olarak istihdam eden kişi, kurum, kuruluş veya şirketlerin yetkilileri, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır*" ifadesine yer verilmektedir. Feshin geçerli nedenle fesih olamamasının bir diğer nedeni ise, geçerli nedenle feshin iş görme ediminin imkânsızlaştığı halleri değil, güçleştiği halleri kapsamasıdır. Örneğin işçinin yetersizliğine ilişkin bir neden ortaya çıktığında, fesihte son çare ilkesi gereği başka bir işte çalıştırılma olanağının olup olmadığı aranmaktadır. Lakin kanunun lafzı, işçinin başka bir işte çalıştırılmasını engellemektedir. Öte yandan işverenden; çalışma izni bulunmayan ve koruma ile güvenlik hizmetleri dışında başka bir iş ifa etmesi yasaklanan özel güvenlik görevlisini ceza alma pahasına çalıştırması beklenemeyecektir. Sonuç olarak işveren; yenileme eğitimine katılmamış özel güvenlik görevlisinin iş sözleşmesini, haklı nedenle derhal feshedebilme hakkına sahip olmalıdır.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkının bulunduğu sonucundan hareketle; "İşveren, İş Kanunu md. 25'in hangi bendi kapsamında iş sözleşmesini feshedebilir?" sorusu cevaplanmalıdır. Mahkeme kararları ışığında öne çıkan ilk cevap; özel güvenlik görevlisinin yenileme eğitimine katılmaması durumunun "zorlayıcı neden" olarak görülmesidir. Bu vesileyle öncelikle zorlayıcı neden kavramına değinilmelidir. İş Kanunu md. 25/III; "*İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkmasını*" işveren açısından haklı neden kabul etmektedir. Lakin söz konusu Kanun, zorlayıcı nedeni tanımlamamaktadır. Kavrama ilişkin tanım, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te[46] yer almaktadır. Mezkûr Yönetmelik md. 2/1-(g) bendinde zorlayıcı neden, "*İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen*

[46] Yayımlandığı RG. Tarih: 11.06.2024, S. 32573.

durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da işyerinin fiziken doğrudan olumsuz etkilendiği deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri durumlar" biçiminde ifade edilmektedir. Sözü edilen tanımdan hareketle İş Kanunu md. 25/III anlamında zorlayıcı neden; dışarıdan gelen, kaçınılamayan ve öngörülemeyen, meydana gelmesinde işçinin kusurunun bulunmadığı ve etkisini işçinin şahsında gösteren durumlardır.[47]

Doktrinde de zorlayıcı neden unsurları arasında; olağanüstü bir olayın meydana gelmesi, olayın borçlunun faaliyet ve işletmesi dışında gerçekleşmesi, olayın borcun ifasını engelleyecek nitelikte olması, olay ile borcun ifa edilememesi arasında illiyet bağı olması, olayın mutlak ve kaçınılmaz olarak borcun ihlaline neden olması, olayın doğuracağı sonuçların öngörülemez olması ve olayın meydana gelmesinde herhangi bir kusurun bulunmaması gösterilmektedir.[48] Mahkemeler de doktrindeki görüşleri paylaşmakta; zorlayıcı neden olarak kaçınılamayan ve önceden öngörülemeyen nedenleri benimsemektedir. Özellikle, işçinin kendi eylemi sonucu olan iş görememe hali zorlayıcı neden kabul edilmemekte; dış etkenlere bağlı ve işçinin işini görmesine engel olan harici nedenler zorlayıcı neden olarak değerlendirilmektedir.[49] Bu bağlamda, İş Kanunu md. 25/III çerçevesinde işçiyi çalışmaktan alıkoyan nedenler işçinin çevresinde meydana gelmelidir.[50] İşyerinden kaynaklanan ve çalışmayı önleyen nedenler ilgili fıkra kapsamında değerlendirilemez.[51] Bununla birlikte, işçiyi işyerinde çalışmaktan alıkoyan nedenlerin geçici yahut daimî olması yönünden bir ayrıma gidilmemelidir.[52]

---

47 Ertuğrul Yuvalı, 'İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmeleri Üzerinde Etkileri' (2012) 12(3) *Kamu-İş* 1, 2; Çiğdem Yorulmaz, 'Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi' 2020 28(3) *SÜHFD* 1343, 1347; Talat Canbolat ve Hasan Kayıran, 'Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi Sonuçları' 2020 5(1) *ÇÜHFD* 637, 639; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion Yayıncılık 2022) 853; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 36. Bası, Beta Yayınevi 2023) 645; Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (24. Baskı, Beta Yayınevi 2024) 735.

48 Kayırgan (n 43) 14-27; Yuvalı (n 47) 4-7.

49 "*... Zira öğreti ve uygulamada "mücbir sebep" olarak genellikle kaçınılamayan ve önceden öngörülemeyen doğal ya da hukuki (Örneğin; deprem, yangın, kaza, karantinaya alınma vs.) nedenler benimsenmiş ve özellikle işçinin kendi eyleminin sonucu olan iş görememe hali zorlayıcı neden kabul edilmemiş, dış etkenlere bağlı, işçinin işini görmesine engel olan harici nedenler mücbir sebep olarak değerlendirilmiştir.*" Yargıtay 9. HD, 10.04.2013 Tarih, 2011/5857 Esas, 2013/11535 Karar (*www.lexpera.com*).

50 Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (Gözden Geçirilmiş-Güncellenmiş 12. Baskı, Yetkin Yayınları 2022) 464; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku* (Güncellenmiş 5. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2023) 807.

51 Yargıtay 9. HD, 03.07.2018 Tarih, 2016/3450 Esas, 2018/14618 Karar; Yargıtay 9. HD, 20.11.2018 Tarih, 2016/14140 Esas, 2018/21011 Karar; Yargıtay 9. HD, 06.06.2022 Tarih, 2022/6003 Esas, 2022/7078 Karar; İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi, 25. HD, 15.10.2020 Tarih, 2018/191 Esas, 2020/1414 Karar (*www.lexpera.com*).

52 Yargıtay 9. HD, 09.04.2013 Tarih, 2012/9643 Esas, 2013/11448 Karar (*www.lexpera.com*).

Bir olayın zorlayıcı neden olarak kabul edilebilmesi için gerekli olan koşullar göz önüne alındığında, özel güvenlik görevlisinin yenileme eğitimine katılmaması nedeniyle kimlik kartının iptal edilmesinin zorlayıcı neden olarak kabul edilmesi kanımızca mümkün değildir. Doktrinde de izah edildiği üzere, bir olayın zorlayıcı neden olarak telakki edilmesi için işçinin olayın meydana gelmesinde herhangi bir kusuru bulunmamalıdır.[53] Özel güvenlik görevlileri her beş yılda bir yenileme eğitimine katılacağını bilmektedir. Anılan düzenleme 5188 sayılı Kanun ve Özel Güvenlik Hizmetleri Yönetmeliği'nde de açıkça yer almaktadır. Bu nedenle, yenileme eğitimine kendi isteğiyle katılmayan özel güvenlik görevlisinin kusursuz olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir. Dolayısıyla işverenin haklı nedenle derhal feshin hukuki dayanağı İş Kanunu md. 25/III olamayacaktır.

Özel güvenlik görevlisinin yenileme eğitimine kendi isteğiyle katılmaması nedeniyle kimlik kartı iptal edilmişse işveren; İş Kanunu md. 25/II-(h)'de yer alan, "*İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi*" bendine dayanarak sözleşmeyi feshedebileceği kanaatindeyiz. İlgili bentte geçen "*ödevli bulunduğu görev*" terimine baktığımızda ödev; yapılması ve yerine getirilmesi gereken davranış biçimiyken, görev ise bir kimsenin yaptığı iştir. Bu çerçevede ödevli bulunulan görev; işçinin, iş sözleşmesi şümulünde üstlendiği iş görme edimini yerine getirirken gerçekleştirmesi lâzım olan davranışlardır.[54] Ancak ödevli bulunulan görevler sadece bu çerçevede değerlendirilmemelidir. İşçinin mevzuattan kaynaklanan ödevlerini yerine getirmesi de bu kapsamdadır.[55] Dolayısıyla eğer mevzuat gereği işin ifası için sertifika alınmalıysa yahut çalışma izni yenilenmeliyse bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi, işçi için ödevli bulunduğu görevler arasındadır. Diğer bir deyişle, görev tanımı dar yorumlanmamalı; doğrudan işle irtibatlı olmamakla birlikte mevzuatın, toplu iş sözleşmesinin ya da örf ve âdetin yüklemiş olduğu görevler de bu bağlamda düşünülmelidir. Aynı zamanda, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri yapmamasının haklı neden olarak kabul edilebilmesi için işveren tarafından bu görevler işçiye yazılı yahut sözlü biçimde hatırlatılmalıdır.[56] Hatırlatmada özel güvenlik görevlisine; yenileme eğitimine katılması gerektiği ve katılmaması durumunda yasal zorunluluk sebebiyle özel güvenlik hizmeti veremeyeceği bildirilmelidir. Ayrıca özel güvenlik görevlisine bu eğitimi alması için makul süre tanınmalıdır. Makul süre içerisinde özel güvenlik görevlisinin yenileme eğitimi almama eylemi, hatırlatmanın ardından devamlılık arz etmelidir. Bununla birlikte, hatırlatmanın işçiye yazılı şekilde yapılması ispat açısından fayda sağlayacaktır.

---

53 Kayırgan (n 43) 135; Yuvalı (n 47) 16.

54 Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku* (11. Baskı, Beta Yayınevi 2024) 246.

55 Süzek ve Başterzi (n 47) 732; Senyen Kaplan (n 50) 462; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 47) 874.

56 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 47) 667; Ekmekçi ve Yiğit (n 50) 803.

İşverenin hatırlatma yükümlülüğünün ve buna bağlı olarak işçinin kusurunun tespitinde rol oynayan bir diğer kritik husus ise yenileme eğitimi ücretinin kim tarafından ödeneceği sorunudur. 5188 sayılı Kanun, yenileme eğitimi ücretinin kim tarafından karşılanacağını düzenlememektedir. Anılan Kanun md. 14/2; eğitimin, ücret karşılığında İçişleri Bakanlığınca ya da bu Bakanlıktan faaliyet izni almış özel eğitim kurumlarınca verilebileceğini ifade etmektedir. Aynı şekilde Özel Güvenlik Hizmetleri Yönetmeliği ek md. 1 de özel güvenlik eğitim, sınav ve belgelendirme ücretlerinin Bakanlıkça belirleneceğini hükme bağlamaktadır. Dolayısıyla mevzuat, "Eğitim ücretini kim öder?" sorusuna doğrudan bir cevap vermemektedir.

Yenileme eğitimi ücretinin hangi tarafça karşılanacağı sorununa ilişkin olarak, eğer bu ücretin işverence ödenmesi gerektiği kabul edilirse ve işveren bu yükümlülüğünü yerine getirmekten kaçınırsa, işçinin "görevini yapmamakta ısrar ettiğinden" ya da "kusurlu olduğundan" söz edilemeyecektir. Bu durumda işverenin İş Kanunu'nun 25/II-(h) maddesi uyarınca yapacağı fesih haksız hale gelecektir. Buna karşılık, ücretin işçi tarafından ödenmesi gerektiği kabul edilirse, işçinin kusurundan söz edilebilecek ve ücretin ödenmemesi nedeniyle eğitime katılamayan işçinin iş sözleşmesi, İş Kanunu md. 25/II-(h) uyarınca feshedilebilecektir.

Kanımızca, yenileme eğitimi ücretinin işveren tarafından ödenmek zorunda olmadığı ve bu mali yükün doğrudan özel güvenlik görevlisine ait olduğu kabul edilmelidir. İşçinin, iş sözleşmesinden doğan iş görme edimini ifa edebilmesi için gerekli olan mesleki vasıfları ve yasal yeterlilikleri taşıması kendi sorumluluğundadır. Mesleğin icrası için aranan diploma, ehliyet veya çalışma izni gibi kişiye bağlı belgelerin idame ettirilmesi maliyeti işçiye ait olmalıdır. Nitekim 5188 sayılı Kanun'da işverene bu yönde emredici bir mali yükümlülük yüklenmemiştir. Söz konusu Kanun yalnızca md. 21'de, özel güvenlik mali sorumluluk sigortası gibi sınırlı alanlarda işverenin mali sorumluluğunu açıkça düzenlemektedir. İş hukuku kapsamında işverenin karşılamakla yükümlü olduğu eğitim masrafları ise örneğin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde olduğu gibi kamusal ödevlerle sınırlıdır. Genel kural bu olmakla birlikte eğer toplu iş sözleşmesinde yahut iş sözleşmesinde eğitim ücretinin işveren tarafından karşılanacağına dair özel bir hüküm bulunuyorsa, bu durumda işveren yenileme eğitimi ücretinden sorumlu tutulabilecektir.

Yenileme eğitimleriyle alakalı üzerinde durulması gereken bir diğer durum, valilik onayının yenilenme süresinin bitiminden sonra gelmesidir. Konuyla ilgili yargı önüne gelen somut olayda; davacının kimlik kartının geçerlilik süresi 09.03.2017 tarihinde son bulmuştur. Davacı, güvenlik sertifikası süresi dolmadan yenileme eğitimi için kursa gitmiş; sınava girmiş ve bu sınavda başarılı olmuştur. Her ne kadar 03.03.2017 tarihinde eğitim sertifikası düzenlenmiş olsa da valilik, 30.03.2017 tarihinde sertifikayı onaylamış ve 06.04.2017 tarihinde güvenlik görevlisine teslim etmiştir. Buna rağmen işveren, kimlik kartının geçerlilik süresi içerisinde

yenilenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini İş Kanunu md. 25/III hükmü uyarınca feshetmiştir. Açılan işe iade davasında İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi, ilk derece mahkemesinin kararına katılarak, kimlik kartının yenilenmesinin gecikmesinde işçinin herhangi bir kastının bulunmadığı ve işverenin fesihte son çare ilkesine de uymadığı gerekçeleriyle yapılan feshi haksız bulmuş ve davalının istinaf başvurusunu reddetmiştir.[57] Benzer bir uyuşmazlıkta ise özel güvenlik görevlisi, yenileme eğitimi sonrası yapılan sınava girmek için talepte bulunmuş, ancak kontenjan doluluğu nedeniyle sınava girememiştir. Müteakiben çalışma izninin bitimine kadar herhangi bir yenileme yapamayan işçinin iş sözleşmesi feshedilmiştir. Davayı inceleyen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'ne göre her ne kadar davacı sınav ücretini yatırmış olsa da kontenjan doluluğu sebebiyle sınava girilemeyip çalışma belgesinin uzatılmaması, İş Kanunu md. 25/III kapsamında zorlayıcı neden olarak kabul edilmelidir.[58]

Burada değerlendirilmesi gereken husus; işçinin herhangi bir kusuru bulunmasa dahi kimlik kartını alamamış olmasının, işveren bakımından iş sözleşmesinin feshi için haklı neden teşkil edip etmeyeceğidir. Yukarıda ifade edilen mahkeme kararları ışığında kanaatimizce 9. Hukuk Dairesi'nin yorumu yerindedir. İdarenin gecikmesi nedeniyle kimlik kartının verilememesi, İş Kanunu md. 25/III çerçevesinde zorlayıcı neden olarak kabul edilmelidir. Çünkü meydana gelen zorlayıcı neden işçinin iradesi dışında, onun çevresinde oluşmaktadır ve işçi, herhangi bir kusuru olmadan iş görme borcunu yerine getirememektedir.

İşçinin herhangi bir kusuru bulunmadığı yukarıdaki gibi durumlarda tartışılması yerinde olan bir diğer durum; haklı nedenle derhal fesihlerde, fesihte son çare ilkesinin gözetilip gözetilemeyeceğidir. Doktrindeki bir görüşe göre haklı nedenle derhal fesihlerde, fesihte son çare ilkesi gözetilemez.[59] Çünkü, burada "çekilemezlik" unsuru ile "fesihte son çare ilkesi" birbiriyle çelişmektedir. Özellikle, ahlak ve iyiniyet kuralları ve benzeri sebepler ortaya çıktığında taraflar arasındaki güven ilişkisi zaten çökmüştür.[60] Güven ilişkisinin çöktüğü durumlarda taraflardan iş sözleşmesinin devamını sağlamaya yönelik adımlar atması beklenmemelidir. İş ilişkisinin devamı işveren için zaten çekilmez durumda değilse, ancak söz konusu durum iş akışını olumsuz etkiliyorsa, bu durumda haklı nedenle derhal fesih mümkün olmayacağından fesihte son çare ilkesi dikkate alınabilir.[61] Benzer bir görüş de

---

57 İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 26. HD, 13.09.2018 Tarih, 2017/2508 Esas, 2018/1226 Karar (*www.lexpera.com*).

58 Yargıtay 9. HD, 15.05.2019 Tarih, 2017/11091 Esas, 2019/11043 Karar (*www.lexpera.com*).

59 Ş. Esra Baskan, *İş Sözleşmesinin Feshinde Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi* (1. Baskı, Legal Yayıncılık 2021) 110.

60 Baskan (n 59) 110.

61 Yazar ayrıca haklı nedenle fesihte son çare ilkesinin uygulanmamasının hakkaniyete aykırı sonuçlar doğurabileceğini ifade etmektedir. Örneğin; kıdemi yüksek bir işçinin, iki gün üst üste işe gelmemesi nedeniyle İş Kanunu md. 25/II-(g) bendi kapsamında iş sözleşmesinin derhal feshi adaletsiz sonuç

haklı nedenle derhal fesihte ilgili ilkenin uygulanmaması gerektiğini; zira kanun koyucunun öngördüğü şartların gerçekleştiğini; dolayısıyla bu gibi durumlarda kanun koyucunun iradesine üstünlük tanınması icap ettiğini savunmaktadır.[62]

İkinci bir görüşe göre; haklı nedenle derhal fesihte de fesih hakkı ölçülülük ilkesi çerçevesinde kullanılmalı ve fesihte son çare ilkesi gözetilmelidir.[63] Her ne kadar İş Kanunu md. 25, ölçülülük denetiminin yapılmasını engelleyebilecek nitelikte katı biçimde düzenlenmişse de hâkim; somut olayın özelliğini göre fesih için temel olan işçi davranışının ağırlığı ile fesih arasında ölçüsüzlük olup olmadığını denetlemelidir.[64] Keza, geçerli nedenle yapılan fesihlerde dahi fesihte son çare olması ilkesine riayet edilmesi gerektiği göz önüne alındığında, haklı neden iddiasıyla yapılan fesihlerde de bu ilke dikkate alınmalıdır.[65] Benzer bir görüşe göre de haklı nedenle derhal fesihlerde fesih hakkı, fesihte son çare ilkesine uygun kullanılmalıdır.[66] Buna göre; işçinin gerçekleştirmiş olduğu davranış ile işverenin karar verdiği yaptırım arasında orantı bulunmalıdır.[67] Eğer davranış ile yaptırım arasında ölçüsüzlük varsa bu durumun hukuka uygun olduğu söylenemeyecektir. Özellikle haklı nedenle derhal feshin sonuçları göz önüne alındığında ilgili ilkenin gözetilmesi yerinde olacaktır.[68]

Kanımızca haklı nedenle derhal fesihlerde, işverenin fesihte son çare ilkesine uyması gerekmemektedir. Kanun sistematiğine bakıldığında kanun koyucu; haklı neden oluşturacak durumları tahdidi şekilde belirlemektedir. Burada sıralanan durum ve koşullardan biri ortaya çıktığında haklı nedenin varlığı yasal olarak kabul edilmektedir; nitekim İş Kanunu md. 25/I, II ve IV bu kapsamdadır. Örneğin md. 25/IV gereği, işçinin gözaltına alınması halinde devamsızlığın md. 17'deki bildirim süresini aştığı an, iş ilişkisinin işveren açısından artık çekilemez duruma geldiği kanun koyucu tarafından varsayılmaktadır. Öte yandan sözü edilen Kanun md. 25/II'de "*ve benzerleri*" ibaresi kullanıldığı için dürüstlük kurallarına göre iş ilişkisinin sürdürülmesi beklenemeyen bir durum ortaya çıktıysa işveren, işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple derhal feshedebilecektir. Dolayısıyla hâkim; md. 25/II'de sayılan koşullar haricinde, bu koşullara benzeyen ve dürüstlük kurallarına

doğurabilecektir. Ancak, buradaki temel problem, kanun metninin yazılışındadır. Hâkime hiçbir takdir hakkının tanınmadığı kanun metni eleştiriye açıktır. Baskan (n 59) 111-112.

62 F. Burcu Savaş, *İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi* (1. Baskı, Beta Yayınevi 2012) 51.

63 Muhittin Astarlı, 'İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı' *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi* 2015 (1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2016) 290; Deniz Ugan Çatalkaya, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi* (1. Baskı, Beta Yayınevi 2019) 504.

64 Ugan Çatalkaya (n 63) 504.

65 Ugan Çatalkaya (n 63) 504.

66 Hazal Tolu, *İş Sözleşmesinin Haksız Feshi* (1. Baskı, Beta Yayınevi 2017) 160.

67 Tolu (n 66) 160.

68 Tolu (n 66) 160.

göre iş ilişkisinin sürdürülmesi beklenemeyen durumlarda da haklı nedenin varlığını kabul edebilecektir.

Özel güvenlik görevlisi açısından durum değerlendirildiğinde; herhangi bir kusuru bulunmayan personelin kimlik kartının valilikçe zamanında gönderilmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedilmesi adaletsiz görünmektedir. Ancak İş Kanunu md. 25/III hükmü hâkime takdir yetkisi tanımayan yapıda olduğundan, işçinin kusursuzluğu haklı nedeni ortadan kaldırmamaktadır. Yukarıda da ifade edildiği üzere kanun metninin ele alınış şekli, hâkimin takdir yetkisini fazlasıyla sınırlamaktadır. Yapılması gereken; mevcut yasal metnin, hâkime takdir yetkisi verecek şekilde tadil edilmesidir.

C. Özel Güvenlik Görevlisinin İş İlişkisi Devam Ederken Suç İşlemesi Nedeniyle Kimlik Kartının İptali

5188 sayılı Kanun md. 10 ve 11 düzenlemeleri birlikte incelendiğinde; özel güvenlik görevlisinin iş ilişkisi devam ederken suç işlemesinin, çalışma izninin ve kimlik kartının iptaline neden olabileceği anlaşılmaktadır. Örneğin; Türk Ceza Kanunu md. 53'te öngörülen hak yoksunluğu süreleri dolmuş olsa dahi, özel güvenlik görevlisinin kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına mahkûm edilmesi ya da affa uğramış olsa bile maddede sayılan katalog suçlardan mahkûmiyetinin bulunması veya bu suçlar hakkında hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilmesi; mesleği icra edebilme şartlarının kaybı niteliğindedir. Bunun yanı sıra; devletin güvenliği, anayasal düzen, özel hayatın gizliliği, cinsel dokunulmazlık ve uyuşturucu veya uyarıcı madde suçlarından dolayı hakkında derdest bir kovuşturma bulunan kişinin, bu süreç neticeleninceye kadar özel güvenlik hizmetini ifa etmesi mümkün görülmemiştir. Diğer taraftan, Ateşli Silahlar ve Bıçaklar ile Diğer Aletler Hakkında Yönetmelik[69] md. 16/4 hükmü uyarınca belirli suçlardan dolayı hakkında kovuşturma yürütülen, millî güvenliğe tehdit oluşturan terör örgütlerine aidiyeti veya irtibatı nedeniyle görevden uzaklaştırılan ya da 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun[70] kapsamında hakkında tedbir kararı verilen kişilerin silah ruhsatı işlemleri askıya alınmaktadır.

Öncelikle, özel güvenlik görevlisi hakkında devletin güvenliği, anayasal düzen, özel hayatın gizliliği, cinsel dokunulmazlık ve uyuşturucu madde suçlarından dolayı "derdest bir kovuşturma bulunması", çalışma izni ve kimlik kartının iptaline sebebiyet verebilmektedir. Bu nedenle kimlik kartı iptal edilen işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilebilecektir. Anılan aşamada feshin İş Kanunu'nun hangi hükmüne dayandırılacağı önem arz etmektedir. Kanımızca, her ne kadar belirli suç şüpheleri nedeniyle hakkında derdest bir kovuşturma bulunan özel

[69] Yayımlandığı RG. Tarih: 01.06.1991, S. 20888.

[70] Yayımlandığı RG. Tarih: 20.03.2012, S. 28239.

güvenlik görevlisinin kimlik kartı hakkında valilikçe iptal kararı verilmiş olsa da ceza yargılamasının temel ilkelerinden olan masumiyet karinesi uyarınca işçinin kusurlu olduğu henüz hukuken sabit değildir. Dolayısıyla işveren iş sözleşmesini, işçinin kusuruna dayanmayan ancak iş görme edimini engelleyen bu durumu zorlayıcı neden sayarak, İş Kanunu md. 25/III uyarınca feshedebilecektir.

Bir önceki paragraftaki hukuki mantık, özel güvenlik görevlisinin "*terör örgütlerine veya Millî Güvenlik Kurulunca devletin milli güvenliğine karşı faaliyette bulunduğuna karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti, iltisakı yahut irtibatı olduğu iddiasıyla gözaltına alınması veya tutuklanması*" hallerinde de geçerlidir. Valilik tarafından çalışma izni ve kimlik kartının iptal edilmesi halinde, yaşanan bu süreç İş Kanunu md. 25/III çerçevesinde zorlayıcı neden olarak nitelendirilebilecektir. Bununla birlikte işveren, iş sözleşmesini md. 25/IV kapsamında da feshedebilecektir. İlgili bent uyarınca, işçinin gözaltına alınması ya da tutuklanması nedeniyle oluşan devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması işveren için haklı fesih nedeni sayılmaktadır. Bu hakkın doğumu için öncelikle işçinin bir suç şüphesiyle fiilen gözaltına alınmış yahut tutuklanmış olması gerekmektedir. Söz konusu tedbirlerin hukuka uygunluğunun veya yerindeliğinin fesih hakkı bakımından önemi bulunmamaktadır.[71] Akabinde; işçinin devamsızlığı, İş Kanunu md. 17'de yer alan bildirim sürelerini aşmalıdır.[72] Dolayısıyla öncelikle işçinin işyerindeki kıdemi hesaplanacak, bu kıdem süresine göre gözaltına alınmanın veya tutuklanmanın üzerinden iki ile sekiz hafta arasında değişen bir süre geçecek, devamında işveren feshe başvurabilecektir.[73] Şayet bildirim süreleri iş ya da toplu iş sözleşmesiyle artırılmışsa, bekleme süresinin bu artırılmış süreler üzerinden hesaplanması gerekmektedir.[74]

---

71 Ercan Akyiğit, 'İş Sözleşmesinin Tutukluluk ve Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi (İş Kanunu m. 25/IV Üzerine Bir Deneme)' (2009) 16 *Sicil* 53, 55. İşçinin gözaltına alınacağı veya tutuklanacağı inancıyla işe gelmemesi bu kapsamda değerlendirilmez. Akyiğit (n 71) 55 ve 57.

72 İş Kanunu md. 17 düzenlemesine göre belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekmektedir. Bildirimin yapılmasından itibaren iş sözleşmeleri; "*a) İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra; b) İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra; c) İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra; d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra*" feshedilmiş sayılmaktadır.

73 "*... Yukarıda da belirtildiği üzere, 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin (IV) numaralı bendinde, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması üzerine devamsızlığın aynı Kanun'un 17. maddesinde sözü edilen bildirim süresini aşması durumunda, işverenin derhal fesih hakkının olduğu hükme bağlanmıştır. Davacının, altı aydan fazla hapis cezası öngören yüz kızartıcı nitelikteki sahte para bulundurmak suçundan 04.10.2010-21.01.2011 tarihleri yüz dokuz gün tutuklu kaldığı ve bu sürenin 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinde belirtilen bildirim süresini aştığı anlaşıldığından iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haklı sebeple feshedildiği görülmektedir.*" Yargıtay 22. HD, 17.09.2013 Tarih, 2013/21752 Esas, 2013/19125 Karar (*www.lexpera.com*).

74 "*... Bildirim önellerinin sözleşme hükmü ile arttırılmış olması halinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/IV maddesi uygulaması yönünden arttırılmış sürelerin dikkate alınması gerekir. Başka bir*

Doktrinde İş Kanunu md. 25/IV bağlamında tartışılan bir diğer husus, kesinleşmiş mahkûmiyet halinin bu bent kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğidir. Bir başka ifadeyle; örneğin terör örgütü üyeliği nedeniyle hakkında mahkûmiyet kararı verilen özel güvenlik görevlisinin iş sözleşmesi, md. 25/IV hükmü uyarınca feshedilebilir mi? Doktrindeki bir görüş; ilgili bendin gözaltı ve tutukluluk hallerini ele alması karşısında, mahkûmiyet durumuna evleviyetle uygulanması gerektiğini savunmaktadır.[75] Buna karşın diğer görüş; md. 25/IV hükmünün sınırlayıcı bir şekilde sadece gözaltı ve tutukluluk hallerini kapsadığını, mahkûmiyet halinin ise bu bent şümulünde olmadığını ileri sürmektedir.[76] Kesinleşmiş cezanın infazı nedeniyle işe devam edememe durumu, ancak md. 25/III amir hükmü kapsamında değerlendirilmelidir. Kanımızca da İş Kanunu md. 25/IV hükmü yalnızca gözaltı ve tutukluluk hâllerini düzenlemekte, mahkûmiyet halini ise ihtiva etmemektedir. Dolayısıyla mahkûmiyet kararı zorlayıcı neden olarak kabul edilmelidir.

Özel güvenlik görevlisinin "iş ilişkisi devam ederken suç işlemesi" nedeniyle valilik tarafından kimlik kartının iptal edilmesi yargı kararlarına konu olmuştur. Bu bağlamda somut olayda, özel güvenlik görevlisi olarak çalışan davacı, karşılıksız yararlanma suçu işlemiş; işveren, işçinin adli sicil kaydını valiliğe bildirmiş ve neticede valilikçe işçinin kimlik kartı iptal edilmiştir. Kartın iptal edildiğinin işverene tebliğ edilmesiyle birlikte işveren de iş sözleşmesini İş Kanunu md. 25/II-(h) uyarınca feshetmiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, özel güvenlik kartının iptal edilmesiyle birlikte işçinin güvenlik görevlisi olarak çalıştırılmasının hukuken imkânsız hale geldiğini vurgulayarak, gerçekleştirilen feshi İş Kanunu md. 25/III kapsamında değerlendirmiştir.[77] Aynı Mahkeme 2019 yılında ise davacının yargılandığı davadan ceza alması nedeniyle kimlik kartının iptali edilmesi durumunu fesih için geçerli sebep olarak irdelemiştir.[78]

Özel güvenlik görevlisinin iş ilişkisi devam ederken suç işlemesi nedeniyle kimlik kartının valilik tarafından iptal edilmesi, işveren için iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme imkânı tanımaktadır. Özel güvenlik görevlisinin

---

anlatımla işverenin derhal fesih hakkı ancak, tutukluluk süresinin arttırılmış ihbar önellerini aşması halinde ortaya çıkar." Yargıtay 9. HD, 02.05.2011 Tarih, 2009/12385 Esas, 2011/12782 Karar (*www.lexpera.com*). Aksi yöndeki görüş için bkz. Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 54) 247.

75 Akyiğit (n 71) 57.

76 "*... Belirtmek gerekir ki; işyeri dışında ve işyeri ile ilgisiz bir suçtan dolayı kesinleşen hükmün infazı çerçevesinde cezaevine girilmesi hali, İş Kanunu 25/IV kapsamında değildir. Mahkûmiyet hali işçiden kaynaklanmakta olup bir haftayı aştığı takdirde işçiyi çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı neden vardır. Zira, işyeri dışında işyeri ile ilgisiz suçun infazı için işe devamsızlık söz konusu olup devamsızlık iradi değildir. İşçinin iş sözleşmesinin zorlayıcı nedenlerle 25/III bendi uyarınca feshi halinde, işverenin bildirim şartına uyma ya da ihbar tazminatı yükümlülükleri bulunmamaktadır. Derhal fesih hakkı vardır. Ancak, az yukarıda açıklandığı üzere mülga 1475 sayılı Yasanın 14'üncü maddesi uyarınca kıdem tazminatının ödenmesi gerekir.*" Yargıtay 9. HD, 08.04.2021 Tarih, 2020/5440 Esas, 2021/7876 Karar (*www.lexpera.com*).

77 Yargıtay 22. HD, 04.02.2014, 2013/2499 Esas, 2014/1389 Karar (*www.lexpera.com*).

78 Yargıtay 22. HD, 25.11.2019, 2016/22643 Esas, 2019/21413 Karar (*www.lexpera.com*).

yenileme eğitimine katılmaması hasebiyle kimlik kartının yenilenmemesi durumuna ilişkin yukarıda yapılan hukuki değerlendirmeler, bu başlık altında ele alınan süreçler bakımından geçerliliğini korumaktadır.[79] Bu doğrultuda; iş ilişkisi devam ederken işlenen suçlar karşısında işverene fesih imkânı tanıyan düzenleme ise İş Kanunu md. 25/II-(f) bendi olabilecektir. Sözü edilen bent "*İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesini*" derhal fesih için haklı neden olarak kabul etmektedir. Bu bent kapsamında iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için öncelikle kesinleşmiş bir mahkûmiyet hükmünün varlığı gerekmektedir. İşçi hakkında yürütülen adli süreç neticesinde tesis edilen kovuşturmaya yer olmadığı, kamu davasının açılmasının ertelenmesi yahut hükmün açıklanmasının geri bırakılması gibi kararlar, bu bent kapsamında kabul edilemeyecektir. Benzer şekilde, hapis cezasının adli para cezasına çevrildiği yahut doğrudan adli para cezasına hükmedildiği durumlarda da iş görme edimini engelleyen kesinleşmiş bir infaz süreci bulunmadığından, işverenin bu maddeye dayanarak fesih yoluna gitmesi mümkün değildir.[80] İkinci olarak, mahkeme tarafından verilen mahkûmiyet kararının yedi günü aşan bir hürriyeti bağlayıcı cezayı ihtiva etmesi gerekmektedir. Son olarak, suç işyerinde işlenmelidir. İşyeri tanımından[81] hareketle suçun, asıl işin yapıldığı yer, işyerine bağlı yer, eklenti yahut araçlarda işlenmiş olması aranmalıdır. Dolayısıyla eğer özel güvenlik görevlisi işyerinde bir suç işlemişse, işlediği suç yedi günden fazla hapisle cezalandırılmışsa ve hakkında tesis edilen mahkûmiyet kararı kesinleşmişse işveren md. 25/II-(f) hükmüne dayanarak iş sözleşmesini derhal feshedebilmelidir. İşçinin işlediği suç işyeri sınırlarında değilse, yukarıda ifade edildiği üzere, kesinleşmiş cezanın infazı nedeniyle işe devam edememe durumu İş Kanunu md. 25/III hükmü kapsamında değerlendirilmelidir.[82]

Görevi sürerken suç işlediği iddiasıyla iş sözleşmesi feshedilen özel güvenlik görevlisi hakkında kimi zaman beraat veya ceza verilmesine yer olmadığı kararı verilebilmektedir. Bu noktada, ceza mahkemesince tesis edilen beraat veya ceza verilmesine yer olmadığı hükmünün, iş mahkemesinde görülmekte olan işe iade davası üzerindeki etkisi ayrı bir tartışma konusudur. Yargının önüne gelen bir davada, özel güvenlik görevlisinin kimlik kartı, hakkında yürütülen yargılama neticesinde valilik tarafından iptal edilmiş; işveren de idarenin aldığı bu karara

---

79 Bkz. Bölüm III-B.

80 Ufuk Aydın ve Burcu Ezer, *Bireysel İş Hukuku* (Genişletilmiş-Güncellenmiş 8. Baskı, Nisan Kitapevi 2025) 432; Süzek ve Başterzi (n 47) 729.

81 İş Kanunu md. 2/1 hükmü işyerini "*işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*" olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte sözü edilen madde; "*İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentileri ve araçları"* da işyerinden saymaktadır.

82 Bkz. Bölüm III-B.

istinaden iş sözleşmesini feshetmiştir. İlk derece mahkemesinin, yapılan feshi geçerli fesih olarak kabul etmesi üzerine davacı bu kararı istinaf etmiştir. Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi; mevzuat gereği kimlik kartı olmadan çalışılamamasını yeterlilik ve elverişlilik sorunu olarak kabul etmiş; ceza davasında delil yetersizliği nedeniyle verilen beraat kararının, feshin geçersizliği sonucunu doğurmayacağına hükmetmiştir. Çünkü fesih tarihi itibarıyla işçinin kimlik kartı iptal edilmiş ve dolayısıyla davacıyı özel güvenlik görevlisi olarak çalıştırılabilmek imkânsız hale gelmiştir.[83] Kanımızca da feshin dayanağı olan idari işlemin sonradan ortadan kalkması, feshin haklılığını ya da geçerliliğini etkilememelidir. Zira feshin yargısal denetiminde, işverenin fesih iradesini açıkladığı andaki koşullar ve somut veriler esas alınmalıdır.

Ç. Özel Güvenlik Görevlisinin Güvenlik Soruşturmasının Olumsuz Sonuçlanması Nedeniyle Kimlik Kartının İptali

5188 sayılı Kanun md. 11 hükmü gereği; özel güvenlik görevlisi olarak işe alınacaklar hakkında valilikçe güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılmaktadır. Ayrıca valilik, daha sonra ihtiyaç duyması halinde güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasını yenilemektedir. Özellikle 2016 yılında gerçekleşen darbe teşebbüsü akabinde; "*terör örgütlerine veya Milli Güvenlik Kurulunca Devletin milli güvenliğine karşı faaliyette bulunduğuna karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti veya iltisakı yahut bunlarla irtibatı olduğu değerlendirilen*" özel güvenlik görevlilerinin iş ilişkisine son verilmiştir.[84] Bu kapsamda iş sözleşmesi son verilen özel güvenlik görevlileri işe iade davası açmış ve mahkemeler konu hakkında çeşitli kararlar vermiştir.

Özel güvenlik görevlilerinin çalışma izni ve kimlik kartlarının iptali üzerine açılan davalar incelendiğinde, mahkemeler arasında görüş birliği bulunmamaktadır. Konuyla alakalı somut bir olayda, hakkında yapılan tahkikat ve araştırma neticesinde güvenlik soruşturması olumsuz sonuçlanan işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilmiştir. Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi, özel güvenlik görevlisinin çalışma izninin iptal edilmesini ve kimliğine el konulmasını, "yeterlilik ve elverişlilik sorunu" olarak değerlendirmiş; işveren tarafından yapılan feshi, geçerli fesih olarak nitelendirmiştir.[85] Bir diğer somut olayda ise havalimanında çalışan davacının kimlik kartı, terör örgütü mensubu bir kişinin cenazesine katılması nedeniyle iptal

---

83 Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi, 9. HD, 02.12.2020 Tarih, 2019/1987 Esas, 2020/855 Karar (*www.lexpera.com*).

84 6749 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Alınan Tedbirlere İlişkin Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun md. 4/1 kapsamında görevi sona erdirilenlerin, aynı maddenin üçüncü fıkrası icabı "*özel güvenlik şirketlerinin kurucusu, ortağı ve çalışanı*" olması yasaklanmıştır.

85 Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 14. HD, 22.10.2020 Tarih, 2019/1823 Esas, 2020/630 Karar (*www.lexpera.com*).

edilmiş ve bu nedenle davacının iş sözleşmesi feshedilmiştir. İlk derece mahkemesi; idari kararla işin yapıldığı yere girme olanağının fiilen kalmamasını, fesih için geçerli neden olarak kabul etmiştir. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi de benzer bir yorumla yapılan feshin geçerli olduğuna hükmetmiştir.[86] Özel güvenlik görevlisinin çalışma izni ve kimlik kartının Kanun Hükmünde Kararname kapsamında güvenlik nedeniyle iptal edildiği bir başka olayda Diyarbakır Bölge Adliye Mahkemesi; bu durumu İş Kanunu md. 25/III uyarınca, işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı neden olarak nitelendirmiştir.[87]

Özel güvenlik görevlisinin çalışma izni ve kimlik kartının, güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının olumsuz sonuçlanması nedeniyle iptal edilmesiyle işveren, işçinin iş sözleşmesini sona erdirebilecektir. Yukarıda, özel güvenlik görevlisinin kusuru bulunmaksızın idarenin işlemiyle kimlik kartının iptal edildiği hâle ilişkin yapılan değerlendirmeler, burada da kıyasen geçerli olacaktır. Dolayısıyla çalışma izni ve kimlik kartı iptal edilen işçinin iş sözleşmesi, işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedilebilmelidir. Ele alınması gereken bir diğer husus, feshin İş Kanunu md. 25›in hangi bendi kapsamında değerlendirileceğidir. Kanımızca da güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının olumsuz sonuçlanması nedeniyle çalışma izninin iptal edilmesi, İş Kanunu md. 25/III uyarınca zorlayıcı neden olarak kabul edilmelidir.

D. Özel Güvenlik Görevlisinin Görevin Yapılmasına Engel Olabilecek Seviyede Sağlığını Kaybetmesi Nedeniyle Kimlik Kartının İptali

5188 sayılı Kanun, özel güvenlik hizmetinin ifası için işçinin, görevin yerine getirilmesine engel teşkil edebilecek vücut veya akıl hastalığının bulunmamasını ve sonradan bu nitelikte bir engelin ortaya çıkmamasını şart koşmaktadır. Anılan Kanun uyarınca böyle bir durumun ortaya çıkması halinde, özel güvenlik görevlisinin çalışma izni ve kimlik kartı valilikçe iptal edilmektedir. Bu noktada, söz konusu iptal kararı üzerine gerçekleştirilecek feshin hukuki niteliği belirlenmelidir.

Özel güvenlik görevlisinin, görevin yapılmasına engel olabilecek seviyede sağlığını kaybetmesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesiyle ilgili görülen davada davacı, iş dışı bir kaza neticesinde görme kaybı yaşamıştır. Bu durum üzerine valilik, görevin ifasına engel sağlık sorunu oluştuğu gerekçesiyle işçinin özel güvenlik kimlik kartını iptal etmiştir. İşveren ise idari karara dayanarak, işçinin mevcut statüsüyle çalıştırılmasının yasal olarak imkânsız hale geldiği gerekçesiyle iş sözleşmesini feshetmiştir. İşçi tarafından açılan işe iade davası kapsamında Yargıtay, görevin ifasına engel sağlık sorunu nedeniyle kimlik kartının iptal edilmesini

---

86 Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. HD, 11.09.2018 Tarih, 2018/3088 Esas, K. 2018/2222 Karar (*www.lexpera.com*).

87 Diyarbakır Bölge Adliye Mahkemesi 8. HD, 30.12.2020 Tarih, 2020/1686 Esas, 2020/1225 Karar (*www.lexpera.com*).

İş Kanunu md. 25/III kapsamında zorlayıcı neden olarak değerlendirmiştir.[88] Yargıtayın bu kararı çerçevesinde, özel güvenlik görevlisinin görevin yapılmasına engel olabilecek seviyede sağlığını kaybetmesi nedeniyle gerçekleştirilecek fesih, md. 25/I mi, 25/II mi yoksa 25/III kapsamında mı olacaktır?

Özel güvenlik görevlisi sağlığını kasten kaybetmişse işveren, somut olayın özelliğine göre, İş Kanunu md. 25/I'de yer alan sağlık sebeplerine dayanarak iş sözleşmesini feshedebilecektir. Bahse konu fıkraya göre işverenin derhal fesih hakkı; "*a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi; b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda; (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra"* doğmaktadır.

İş Kanunu md. 25/I-a bendi, işçinin kendi kusuruna dayalı olarak hastalanması veya engelli hale gelmesi durumunu kast, derli toplu olmayan yaşayış ve içkiye düşkünlük olmak üzere üç başlık altında düzenlemektedir. Bu bağlamda kast, işçinin bilerek ve isteyerek sağlığını bozması halini ifade ederken (örneğin intihara teşebbüs sonucu oluşan engellilik)[89], derli toplu olmayan yaşayış ise eğlence, kumar, uyuşturucu madde kullanımı ya da aşırı yorgunluğa sebebiyet veren alışkanlıklar gibi iş görme edimini yerine getirmesini aksatan ve süreklilik arz eden yaşam tarzını nitelemektedir[90]. İçkiye düşkünlük ise alkol tüketiminin sosyal sınırları aşarak bağımlılık veya düzenli alışkanlık haline gelmesi durumudur.[91] İlgili bendin uygulanabilmesi için işçi bu üç halden biri neticesinde hastalığa yakalanmalı yahut engelli hale gelmelidir.[92] Ayrıca bu durum, ardı ardına üç iş

---

88 Yargıtay 9. HD, 19.06.2013 Tarih, 2011/16385 Esas, 2013/19093 Karar (*www.lexpera.com*).

89 Haluk Hadi Sümer, 'Yargıtay Kararlarının Işığı Altında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi' in *Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan* (TÜHİS 1998) 203; Şükran Ertürk, 'İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları' 2002 4(2) *DEÜHFD* 1, 2; Nurşen Caniklioğlu, *Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi* (1. Baskı, Beta Yayıncılık 2002) 238; Serhat Kartal, *Türk Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Sebepleriyle Sona Ermesi* (1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2020) 108; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 47) 647; Senyen Kaplan (n 50) 453; Ekmekçi ve Yiğit (n 50) 776.

90 Caniklioğlu (n 89) 240; Ertürk (n 89) 3; Süzek ve Başterzi (n 47) 721.

91 Caniklioğlu (n 89) 242; Sümer (n 89) 204; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 47) 855.

92 "*... Somut olayda, davacının iş sözleşmesin derli toplu yaşantısı olmaması ve ateşli silahla vurularak yaralandığı, buna bağlı olarak sağlık sebebiyle tedavi altına alınarak habersiz üç gün işe gelmemesi nedeniyle 4857 sayılı Yasa'nın 25/I-a maddesi uyarınca feshedilmiştir. Davacının dosya kapsamındaki ifade tutanakları ile davalı işverenin 26/02/2014 tarihli davacının devamsızlığını belirten tutanak dikkate alındığında davacının işyerine üç gün devamsızlık yaptığı, işverenin bildirimsiz fesih hakkının doğduğu, ...*" 22. HD, 18.04.2019 Tarih, 2016/11628 Esas, 2019/9176 Karar (*www.lexpera.com*).

günü veya bir ayda beş iş günü sınırını aşan devamsızlığa yol açmalıdır. Maddede geçen "bir ay", işçinin yukarıda ifade edilen nedenlerden dolayı işe gidemediği ilk günü takip eden bir aylık süre olarak kabul edilmelidir.[93] Bu koşulların birlikte gerçekleşmesi durumunda işveren, özel güvenlik görevlisinin iş sözleşmesini İş Kanunu md. 25/I-(a) bendine dayanarak feshedebilecektir.

İşçinin kusuru bulunmaksızın hastalanması yahut kaza geçirmesi ya da kadın işçinin analık halleri, iş sözleşmesini işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedilmesi noktasında hukuki bir zemin oluşturmaktadır. İşçi, İş Kanunu md. 25/I-(a) bendinde belirtilen durumlar haricinde hastalığa yakalanmış veyahut kaza geçirmişse işveren iş sözleşmesini işçinin kıdemine göre belirlenen bildirim süresini altı hafta aştıktan sonra feshedebilecektir. Dolayısıyla herhangi bir kastı olmadan da kaza geçiren yahut hastalığa yakalanan işçinin iş sözleşmesi feshedilirken öncelikle işyerindeki kıdemi hesaplanacak; akabinde İş Kanunu md. 17'de bu kıdem süresine karşılık gelen bildirim süresi bulunacak ve bu süreye altı hafta eklenecektir.[94] Gebelik ve doğum durumlarında işverenin sözleşmeyi feshetme yetkisi ise İş Kanunu md. 74 hükmünde belirtilen sürelerin üzerine, bildirim süresi ve altı haftanın eklenmesiyle bulunan toplam sürenin sonunda başlamaktadır.

İşverenin, İş Kanunu md. 25/I-(b) bendi kapsamında iş sözleşmesini feshedilebilmesi için ise üç koşul bir arada bulunmalıdır. Öncelikle işçi, tıbbi açıdan tedavisi mümkün olmayan bir hastalığa yakalanmalıdır. Tıp bilimi, ilgili hastalığı henüz tedavi edecek bir çare bulamamışsa; hastalığın tedavisi mümkün olmadığı kabul edilmektedir.[95] Hastalığa yakalanma bakımından işçinin kusurunun bulunup bulunmadığı yahut hastalığın işyerinden ya da yapılan işten kaynaklanıp kaynaklanmadığı aranmamaktadır.[96] İkinci olarak, bu hastalığın, işçinin işyerinde çalışmasını objektif olarak sakıncalı hale getirmelidir. Dolayısıyla eğer işçi, sağlık durumuna uygun başka yerde çalıştırılabiliyorsa işveren bu bende dayanarak iş sözleşmesini sona erdiremeyecektir.[97] Son olarak, bu durum Sağlık Kurulu raporu

---

93 Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi, 10. HD, 17.06.2020 Tarih, 2019/1452 Esas, 2020/478 Karar (*www.lexpera.com*).

94 "*... Davacının doğum istirahatının bitmesinden sonra, 30/08/2018-17/01/2019 tarihleri arasında kesintisiz olarak toplam 141 gün raporlu olduğu sabit olup, davacının kıdeminin 3 yıldan fazla olması nedeniyle 8 haftalık ihbar öneli bulunmaktadır. Raporlu olunan sürenin ihbar önelini 6 hafta aşması durumunda işverenin haklı nedenle fesih hakkının bulunduğu, buna göre davacının istirahatli olup işe devam edemediği sürenin 141 gün olup, 8+6 haftayı aştığı, bu nedenle feshin 25/I uyarınca haklı nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddine dair karar yerindedir.*" İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi, 28. HD, 16.12.2020 Tarih, 2020/2392 Esas, 2020/2170 Karar (*www.lexpera.com*).

95 Haluk Hadi Sümer, 'İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Sebepleri ile Feshi' (2007) 2(8) *Sicil* 66, 68.

96 Muharrem Emre Ulusoy, 'İşverenin Bildirimsiz Fesih Hakkı Bakımından "İşçinin HIV Enfeksiyonunun" Değerlendirilmesi' (2025) 15(2) *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi* 303, 312.

97 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 47) 648.

ile belgelendirilmelidir.[98] Yargıtay uygulamaları doğrultusunda, işyeri hekimi raporu bu noktada yeterli görülmemekte, mutlaka kurul kararı aranmaktadır.[99] Bu noktada doktrinde ele alınan bir tartışma; işçinin, iş sözleşmesinin İş Kanunu md. 25/I-b bendine dayanarak feshedilebilmesi için belirli bir süre devamsızlık yapmasının gerekip gerekmeyeceği üzerine olmuştur. Bir görüş; işçinin işyerinde çalışmasının sakıncalı olduğu ve hastalığının tedavi edilemeyeceği sağlık kurulu raporu ile tespit edilmiş olsa dahi; iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için bekleme süresinin dolması şarttır. Bir başka deyişle, söz konusu sağlık sorunu nedeniyle gerçekleşen devamsızlığın, işçinin kıdemine göre belirlenen bildirim süresini altı hafta aşması gerekmektedir.[100] Bizim de katıldığımız aksi görüşe göre ise yukarıda belirtilen üç koşulun aynı anda gerçekleşmesiyle birlikte herhangi bir bekleme süresini doldurmadan işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğmalıdır.[101]

Özel güvenlik görevlisinin herhangi bir kusuru olmaksızın sağlığını kaybetmesi sebebiyle valilik tarafından çalışma izni ve kimlik kartı iptal edilmişse, bu durumda işveren iş sözleşmesini İş Kanunu md. 25/III uyarınca da feshedebilir. Çünkü, yukarıda da ifade edildiği üzere, meydana gelen zorlayıcı neden işçinin iradesi dışında, onun çevresinde oluşmaktadır ve işçi, herhangi bir kusuru olmadan iş görme borcunu yerine getirememektedir. Görüldüğü üzere özel güvenlik görevlisinin kastı olmadan sağlığını kaybetmişse işveren hem 25/III'e hem de 25/1'e göre feshedebilir. Eğer İş Kanunu md. 25/I-(a) bendinde dayanılmışsa işveren işçinin kıdemine göre belirlenen bildirim süresini altı hafta aşmasını bekleyecek; İş Kanunu md. 25/III bendine dayanmışsa çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması üzerinden bir hafta geçmesi yeterli olacaktır.

III. UYUŞMAZLIĞIN ÇÖZÜMÜNDE GÖREVLİ YARGI YERİNİN BELİRLENMESİ

Özel güvenlik hizmetinin verilmesiyle bağlantılı olarak irdelenebilecek önemli düzenlemelerden bir tanesi asıl işveren-alt işverenlik kurumudur.[102] İş Kanunu md. 2/6'daki asıl işverenlik-alt işverenlik ilişkisi tanımından da anlaşılacağı

---

98 "*... 4857 sayılı Kanunda işçinin tedavisi imkânsız bir hastalığa tutulması hali düzenlenmiştir. İşçinin tutulduğu hastalığın tedavisinin bulunmaması yanında, işyerinde çalışmasının sakıncalı olması da sağlık kurulunca belirlenmelidir. 4857 sayılı Kanunu'nun 25/I-b maddesindeki bu düzenlemeye göre her iki şartın da bir arada bulunması gerekir.*" Bursa Bölge Adliye Mahkemesi, 3. HD, 09.09.2020 Tarih, 2019/3985 Esas, 2020/1254 Karar (*www.lexpera.com*).

99 "*... İşveren sağlık kurulu dışında herhangi bir rapora istinaden iş sözleşmesini feshedemez.*" Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi, 9. HD, 17.11.2020 Tarih, 2019/3252 Esas, 2020/1422 T. 17.11.2020 Karar (*www.lexpera.com*).

100 Ercan Akyiğit, *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)* (1. Baskı, Seçkin 2007) 137.

101 Sümer (n 89) 69; Kartal (n 89) 132.

102 Asıl işveren-alt işveren ilişkisi hakkında bkz. Sarper Süzek, 'Alt İşveren İlişkisinin Kurulması' (2010) 25 *Legal İSSGHD* 11, 13 vd.; Hande Bahar Aykaç, *İş Hukukunda Alt İşveren* (1. Baskı, Beta Yayınevi 2011) 3 vd.; Nurşen Caniklioğlu, 'Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Unsurları-Unsur Yokluğunun ve Geçersizliğin Sonuçları' (2023) 50 *Sicil* 11, 14 vd.

üzere işverenler; ya işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren asıl işin bir bölümünü ya da herhangi bir koşul aranmaksızın yardımcı işleri alt işverene verebilmektedir.[103] Bu bağlamda, özel güvenlik hizmeti, somut olayın özelliğine göre, yardımcı iş olarak kabul edilmekte ve bu hizmetler alt işverenin işçileri tarafından yerine getirilebilmektedir.[104] Özellikle kamu kurum ve kuruluşlarında özel güvenlik hizmeti, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu[105] kapsamında hizmet alımı vasıtasıyla gerçekleştirilebilmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin yarattığı problemler karşısında 2017 yılında 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (696 sayılı KHK) md. 127 ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen geçici md. 23 ile kamu kurumlarında çalışan alt işveren işçilerinin kadroya alınması kararlaştırılmıştır.[106] Böylece, alt işveren nezdinde çalışan işçilere 657 sayılı Kanun md. 4/D kapsamında sürekli işçi kadrolarına geçiş imkânı sağlanmıştır. Bu gelişmenin akabinde; sürekli işçi kadrosunda görev yaparken özel güvenlik kimlik kartı iptal edilen ve iş sözleşmesi feshedilen personelin, söz konusu idari işlemin iptali ve işe iade talebiyle idari yargı mercilerinde dava açtıkları gözlemlenmiştir. Bu bağlamda mahkemeler, sürekli işçi kadrosunda görev yapan güvenlik görevlilerinin işe iadesiyle ilgili görevli olacak mahkemenin neresi olacağını belirlemek durumda kalmıştır.

Uyuşmazlık Mahkemesinin konu ile ilgili önüne gelen somut olayda, 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosundayken özel güvenlik kimlik kartı iptal edilen özel güvenlik görevlisi, idari işlemin iptali ve işe iadesi için idare mahkemesinde dava açmıştır. İdare mahkemesi, "*davalı idare bünyesinde sürekli işçi kadrosunda güvenlik görevlisi olarak çalışan davacının sözleşmesinin feshine ilişkin işlemin; davalı idare tarafından kamu gücüne dayalı re'sen tesis edildiği, dolayısıyla bakılmakta olan davanın görüm ve çözümünün idari yargının görev alanında bulunduğu*" gerekçesiyle davaya bakmakta kendisinin görevli olduğu yönünde kararı vermiştir. Davalı idare ise olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılması istemiyle başvuruda bulunmuştur. Yüksek Mahkeme yaptığı yargılamada, 657 sayılı Kanun'un istihdam usullerinden birisinin işçi olduğu, ancak işçilerin

---

103 Süzek (n 106) 17.

104 Hande Bahar Aykaç, 'Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı' (2015) 46(3) *Çalışma ve Toplum* 95, 101. "*... Yardımcı iş olan güvenlik işinin alt işverene verilmesine engel bir durum bulunmamaktadır.*" Yargıtay 22. HD, 30.04.2013 Tarih, 2013/5321Esas, 2013/9219 Karar (*www.lexpera.com*). "*... Yardımcı işlerden olan güvenlik işinin iç güvenlik ve dış güvenlik olarak ikiye ayrılarak dış güvenliğin alt işverene verilmesine engel bir durum da söz konusu değildir.*" Yargıtay 9. HD, 14.11.2018 Tarih, 2018/4890 Esas, 2018/20580 Karar (*www.lexpera.com*).

105 Yayımlandığı RG. Tarih: 22.01.2002, S. 24648.

106 Ayrıca bkz. Selçuk Ertan, '696 Sayılı KHK ile Kamuya Geçen İşçilerin Mali Hakları ve Hukuki Durumu' (2019) 10(5) *Emek Araştırma Dergisi (GEAD)* 51, 54; Bayram Coşkun, Çiğdem Pank Yıldırım ve Eyüp Şen, '696 Sayılı KHK ve 7079 Sayılı Kanunun Türkiye'de Kamu Sektörü İstihdamına Etkisi' (2022) 11(2) *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 15, 27 vd.

bu kanuna tabi olmadığı; kamuda çalışan işçilere uygulanacak özel bir kanun bulunmaması hasebiyle bu kişilere İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı; taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olması nedeniyle yapılan feshin özel hukuk işlemi olduğu; aksine bir düşüncenin, idare tarafından yapılacak tüm işlemlerin idari işlem niteliğine büründüreceği ve bunun da özel hukuk alanına dahil bulunan uyuşmazlıkların da idari yargı denetimine yol açacağı; sonuç olarak, taraf arasında özel hukuk ilişkisi bulunması nedeniyle görevli yargı yerinin adli yargı yeri olduğu sonucuna varmıştır.[107] Bu görüşü destekleyebilecek bir başka kararda Bölge İdare Mahkemesi, özel güvenlik kartının ve çalışma izninin iptali işlemine karşı açılan davada her ne kadar valilikçe gerçekleştirilen idari işlem mahkemece iptal edilmiş olsa da bu durumun tek başına iş sözleşmesinin feshini geçersiz kılmayacağı ve iş sözleşmesinin feshine karşı ayrıca iş mahkemesinde dava açılması gerektiği sonucuna varmıştır.[108]

Yukarıda ifade edilen kararlar ışığında, kanımızca da kamu kurum ve kuruluşunda iş sözleşmesiyle çalışan özel güvenlik görevlisinin, işvereni veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden ya da mevzuattan doğacak her türlü hukuk uyuşmazlıklarında açılacak davanın adli yargı yerinde görülmesi gerekmektedir. Çünkü; idare, üstlendikleri kamu hizmetlerini ifa etmek amacıyla özel hukuk hükümlerine tabi sözleşmeler de akdedebilmektedir. Bu sebeple, idarenin gerçekleştiği her işlem idare hukuku kapsamında olmamaktadır. Keza 657 sayılı Sayılı Kanun; kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle görülebileceğini düzenlemektedir. Bu sebeple kamu hizmetini gerçekleştiren kişiler sadece memurlar olmayacak; işçiler de kamu hizmeti yürütebilecektir. Ayrıca, söz konusu Kanun uyarınca işçiler, 657 sayılı Kanun kapsamı dışında tutulmaktadır. Dolayısıyla işvereni kamu kurum ve kuruluşu olan işçilere uygulanacak özel bir kanun da olmadığından bu kişiler İş Kanunu çerçevesinde değerlendirilecektir.

---

[107] Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, 16.10.2023 Tarih, 2023/448 Esas, 2023/650 Karar (*www.lexpera.com*). Benzer yönde bkz. Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, 19.06.2023 Tarih, 2022/265 Esas, 2023/487 Karar (*www.lexpera.com*).

[108] Gaziantep Bölge İdare Mahkemesi, 4. İDD, 22.12.2020 Tarih, 2020/3677 Esas, 2020/5875 Karar (*www.lexpera.com*). Ayrıca bkz. "*… Bakılan davada öncelikle, işe iade davalarında verilen işe iade kararının hukuki niteliğinin ve iş sözleşmesine etkisinin belirlenmesi gerekmektedir … Bu halde de yani işe iade davasını kazanıp yasal süre içerisinde işverene işe iade istemiyle başvuran işçinin talebinin işveren tarafından kabul edilmemesi halinde iş akdinin hangi tarih itibariyle feshedildiğinin tespiti önem arz etmektedir. İş Mahkemelerince feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verilmekle, iş sözleşmesinin kesintisiz devam ettiği ve işe başlatmama halinde feshin bu tarihte gerçekleştiği kabul edilmelidir.*" Konya Bölge İdare Mahkemesi, 5. İDD, 15.01.2020 Tarih, 2019/511 Esas, 2020/52 Karar (*www.lexpera.com*). "*… Davacı hakkında davalı idare tarafından iş akdinin feshine dayanak gösterilen özel güvenlik kimlik kartının iptali ve buna ilişkin işlemin idari yargı yerince denetlenmesi hususu iş akdinin feshi ile işe iade isteminin özel hukuk niteliğini ortadan kaldırmamaktadır. Aksine bir düşünce, işverenin salt bir kamu kuruluşu olması nedeniyle, statü hukukuna tabi olmayan personel hakkındaki tüm işlemlerin idari işlem niteliğinde görülerek, özel hukuk alanına dahil bulunan uyuşmazlıkların da idari yargı denetimine tabi kılınması sonucunu doğurur.*" Danıştay 12. D, 12.03.2025 Tarih, 2022/5837 Esas, 2025/1409 Karar (*www.lexpera.com*).

Sonuç olarak, işvereni kamu kurum ve kuruluşu olan ve aralarında iş ilişkisi bulunan özel güvenlik görevlileri, işe iade gibi iş hukukundan doğan davaları adli yargının parçası olan iş mahkemelerinde açmalıdır.

SONUÇ

Devletin genel kolluk gücünün yanı sıra; özel veya kamu tüzel kişilerinin can ve mal güvenliğini belirli bir ücret karşılığında sağlayan özel güvenlik hizmetleri, münhasıran bu alanda çalışan özel güvenlik personeli vasıtasıyla sunulmaktadır. Belirli yönleriyle kamu hizmeti yerine getiren bu görevlilerin hukuki statüsü, ilk bakışta idare hukukunun alanına giriyor görünse de bu kişiler aynı zamanda iş hukukuna tabi süjeler de olabilmektedir. Nitekim 5188 sayılı Kanun, özel güvenlik görevlilerini ceza hukuku uygulaması bakımından "kamu görevlisi" saymış olsa da bu nitelendirme söz konusu kişilere kendiliğinden idari bir statü kazandırmamaktadır. Keza mezkûr Kanunda, "atama" yerine "istihdam" teriminin kullanılması ve tazminatların iş sözleşmesi çerçevesinde belirlenmesi, ilişkinin temelinde özel hukuk hükümlerinin de yatabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla valilikçe verilen çalışma iznine bağlı olarak taraflar arasında tesis edilen ilişki, bir iş ilişkisi niteliği de taşıyabilmektedir.

Özel güvenlik hizmetleri için temel kanun olan 5188 sayılı Kanun, bu mesleğin icra edilebilmesi için gerekli şartları belirlemektedir. İlgili Kanun, söz konusu şartların yalnızca göreve başlarken değil, görevin ifası süresince de muhafaza edilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu şartların kaybedilmesi durumunda, özel güvenlik görevlisinin çalışma izni ve kimlik kartı valilikçe iptal edilmektedir. Mesleğin icrası için zorunlu olan çalışma izni ve kimlik kartının valilikçe iptal edilmesi, işvereni iş sözleşmesini feshetme aşamasına getirmektedir.

5188 sayılı Kanun'un ve Özel Güvenlik Hizmetleri Yönetmeliği'nin özel güvenlik hizmetinin ifası için aradığı şartlardan bir tanesi yenileme eğitimine katılınmasıdır. Yenileme eğitimine katılmama nedeniyle işveren tarafından yapılan feshin türü bakımındansa farklı görüşler bulunmaktadır. Bunlardan ilki, yenileme eğitimine katılmamanın fesih için geçerli neden teşkil ettiğidir. Diğeri ise İş Kanunu md. 25/III kapsamında zorlayıcı neden görülmesidir. Öncelikle, özel güvenlik görevlisinin yenileme eğitimine katılmaması, çalışma izni ve kimlik kartının iptaline yol açarak iş görme edimini hukuken imkânsız hale getirmektedir. 5188 sayılı Kanun, çalışma izni olmayan personelin istihdam edilmesini işveren için hapis cezası olarak öngörmekte ve bu personelin başka bir işte çalıştırılması da yasaklamaktadır. Burada feshin geçerli nedenle fesih olamamasının nedeni, geçerli nedenle feshin iş görme ediminin imkânsızlaştığı halleri değil, güçleştiği halleri kapsamasıdır. Örneğin işçinin yetersizliğine ilişkin bir neden ortaya çıktığında, fesihte son çare ilkesi gereği başka bir işte çalıştırılma olanağının olup olmadığı aranmaktadır. Lakin kanunun lafzı, işçinin başka bir işte çalıştırılmasını engellemektedir. Dolayısıyla yapılacak fesih İş Kanunu kapsamında "haklı nedenle derhal fesih" olabileceği kabul edilmelidir.

Özel güvenlik görevlisinin yenileme eğitimine kendi isteğiyle katılmaması, İş Kanunu md. 25/II-(h) bendi kapsamında "*işçinin hatırlatıldığı halde görevini yapmamakta ısrar etmesi*" şeklinde değerlendirilebilir. Burada görev kavramı dar yorumlanmamalı; yalnızca iş sözleşmesinden doğan borçları değil, mevzuattan kaynaklanan yükümlülükleri de kapsamalıdır. Ancak, bu maddeye dayalı bir feshin haklı neden kabul edilebilmesi için işverenin işçiye yazılı hatırlatma yaparak eğitimi tamamlaması için makul süre tanıması ve işçinin buna rağmen eğitimi almama konusundaki ısrarını sürdürmesi şarttır. Dolayısıyla, yasal bir zorunluluk olan yenileme eğitiminin işçi tarafından ihmal edilmesi, işverene iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme yetkisi tanımaktadır. Öte yandan, idarenin gecikmesi nedeniyle işçiye kimlik kartının verilememiş olması durumu, İş Kanunu md. 25/III kapsamında zorlayıcı neden kabul edilmelidir. Zira söz konusu neden, işçinin iradesi dışında ve şahsi çevresinde oluşmakta; işçinin, bu durumun ortaya çıkmasında herhangi kusuru bulunmamaktadır.

Özel güvenlik görevlisinin belirli suçlardan dolayı hakkında derdest bir kovuşturma bulunması nedeniyle çalışma izninin iptal edilmesi de iş görme ediminin yerine getirilmesini engellemektedir. Bu süreçte, masumiyet karinesi uyarınca işçiye doğrudan kusur atfedilemese de kimlik kartının iptali fesih için zorlayıcı neden teşkil etmektedir. Dolayısıyla işveren, iş sözleşmesini işçinin şahsi kusurundan ziyade bu nesnel imkânsızlığa dayanarak, İş Kanunu md. 25/III uyarınca haklı nedenle derhal feshedebilir. Öte yandan, özel güvenlik görevlisinin suç işlemesi nedeniyle kimlik kartının iptal edildiği hallerde; eğer suç işyerinde işlenmişse ve yedi günden fazla hapis cezası kesinleşip ertelenmemişse, fesih md. 25/II-(f) kapsamında da gerçekleştirilebilecektir. Suçun işyeri dışında işlendiği durumlarda ise söz konusu bent uygulanamayacak; ancak kesinleşmiş cezanın infazı nedeniyle işe devam edilememesi durumu md. 25/III kapsamında zorlayıcı neden teşkil edebilecektir. Öte yandan ceza yargılamasının beraat veya ceza verilmesine yer olmadığı kararıyla sonuçlanması; iş sözleşmesi suç iddiasına istinaden feshedilmiş olan işçi bakımından, kural olarak feshi haksız fesih haline getirmemelidir. Çünkü feshin yargısal denetiminde fesih anındaki şartlar esas alındığından, işverenin iradesini somutlaştırdığı tarihteki hukuki ve idari gerçeklikler belirleyici olmalıdır.

Valilikçe çalışma izni ve kimlik kartının iptaline yol açan sağlık sorunları karşısında; feshin hukuki dayanağı belirlenirken işçinin kusur durumu belirleyici rol oynamaktadır. İşçinin, kendi kusurlu davranışları neticesinde görevini icra etmesini engelleyecek düzeyde sağlık kaybına uğraması ve bu durumun valilikçe çalışma izni ile kimlik kartının iptaline sebebiyet vermesi halinde; işveren, iş sözleşmesini İş Kanunu md. 25/I uyarınca feshedebilir. Buna karşılık, işçiye herhangi bir kusur atfedilemeyecek şekilde sağlığın yitirilmesi sonucu çalışma izni ve kimlik kartı iptal edilmişse, bu durum İş Kanunu md. 25/III hükmü uyarınca zorlayıcı neden kapsamında ya da 25/I bağlamında değerlendirilebilir.

Son olarak, kamu kurumlarında iş sözleşmesiyle istihdam edilen özel güvenlik görevlileri ile idare arasındaki uyuşmazlıkların çözüm mercii adli yargıdır. Zira idarenin her işlemi idare hukuku kapsamında olmayıp, idarenin özel hukuk hükümlerine tabi sözleşmeler akdetmesi mümkündür. 657 sayılı Kanun'un işçileri kapsam dışında tutması ve bu kişilere uygulanacak özel bir kanun bulunmaması nedeniyle söz konusu personel İş Kanunu hükümlerine tabi olacaktır. Bu hukuki statünün bir gereği olarak; işe iade talepleri dahil olmak üzere iş hukukundan doğan tüm ihtilaflar, adli yargı mercilerinde karara bağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

Akyiğit E, 'İş Sözleşmesinin Tutukluluk ve Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi (İş Kanunu m. 25/IV Üzerine Bir Deneme)' (2009) 16 *Sicil* 53-62

Akyiğit E, 'Özel Güvenlik Görevlilerinin Hukuki Konumu (İş Hukuku Açısından Bir İnceleme)' (2000) *TÜHİS* 7-31

Akyiğit E, *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)* (1. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2007)

Astarlı M, 'İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı' *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi* 2015 (1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2016)

Aydın U ve Ezer B, *Bireysel İş Hukuku* (Genişletilmiş-Güncellenmiş 8. Baskı, Nisan Kitapevi 2025)

Aykaç H B, 'Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı' (2015) 46(3) *Çalışma ve Toplum* 95-122

Aykaç H B, *İş Hukukunda Alt İşveren* (1. Baskı, Beta Yayınevi 2011)

Baskan Ş E, *İş Sözleşmesinin Feshinde Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi* (1.Baskı, Legal Yayıncılık 2021)

Canbolat T ve Kayırgan H, 'Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi Sonuçları' 2020 5(1) *ÇÜHFD* 637-688

Caniklioğlu N, 'Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Unsurları-Unsur Yokluğunun ve Geçersizliğin Sonuçları' (2023) 50 *Sicil* 11-42

Caniklioğlu N, *Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi* (1. Baskı, Beta Yayıncılık 2002)

Coşkun B, Pank Yıldırım Ç ve Şen E, '696 Sayılı KHK ve 7079 Sayılı Kanunun Türkiye'de Kamu Sektörü İstihdamına Etkisi' (2022) 11(2) *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 15-37

Çağlayan R, *Kolluk ve Özel Güvenlik Hukuku* (1. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2022)

Çelik M, 'İdare Hukuku Perspektifinden Üniversitelerdeki Özel Güvenlik Uygulaması' (2025) 3(1) *TRÜHFD* 143-177

Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 36. Bası, Beta Yayınevi 2023)

Dalgıç K, *5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanuna Göre Türkiye'de Özel Güvenlik Hizmetleri* (1. Baskı, Mavi Copy Center 2012)

Dalkılıç E E, 'İdarenin Denetim Yetkisinin Özel Kişilere Devrine Anayasa Mahkemesi'nin Yaklaşımı' (2013) 2 Ankara Barosu Dergisi 105-123

Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku* (Güncellenmiş 5. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2023)

Erener Yılmaz E, 'İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebeple Fesih', Saim Ocak (ed) *İş Güvencesi Hukuku* (1. Baskı, Adalet Yayınevi 2025)

Ertan S, '696 Sayılı KHK ile Kamuya Geçen İşçilerin Mali Hakları ve Hukuki Durumu' (2019) 10(5) *Emek Araştırma Dergisi (GEAD)* 51-61

Ertürk Ş, 'İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları' 2002 4(2) *DEÜHFD* 1-26

Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D ve Baskan E, *İş Hukuku* (11. Baskı, Beta Yayınevi 2024)

Gözler K ve Kaplan G, *İdare Hukuku Dersleri* (Güncellenmiş 26. Baskı, Ekin Kitapevi Yayınları 2024)

Kartal S, *Türk Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Sebepleriyle Sona Ermesi* (1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2020)

Kayırgan H, *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler* (2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2021)

Makas R, 'Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları' 2012 16(4) *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 149-180

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku* (Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion Yayıncılık 2022)

Sancakdar O, *İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı* (Genişletilmiş ve Güncellenmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2012)

Savaş F B, *İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi* (1. Baskı, Beta Yayınevi 2012)

Senyen Kaplan E T, *Bireysel İş Hukuku* (Gözden Geçirilmiş-Güncellenmiş 12. Baskı, Yetkin Yayınları 2022)

Sümer H H, 'İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Sebepleri ile Feshi' (2007) 2(8) *Sicil* 66-73

Sümer H H, 'Yargıtay Kararlarının Işığı Altında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi' in *Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan* (TÜHİS 1998)

Süzek S, 'Alt İşveren İlişkisinin Kurulması' (2010) 25 *Legal İSSGHD* 11-30

Süzek S ve Başterzi S, *İş Hukuku* (24. Baskı, Beta Yayınevi 2024)

Tan T ve Bayazıt B, *İdare Hukuku* (11. Baskı, Turhan Kitapevi 2023)

Tolu H, *İş Sözleşmesinin Haksız Feshi* (1. Baskı, Beta Yayınevi 2017)

Ugan Çatalkaya D, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi* (1. Baskı, Beta Yayınevi 2019)

Ulusoy M E, 'İşverenin Bildirimsiz Fesih Hakkı Bakımından "İşçinin HIV Enfeksiyonunun" Değerlendirilmesi' (2025) 15(2) *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi* 303-344

Üzülmez İ, *Özel Güvenlik Hukuku* (1. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2021)

Yenisey F, *Kolluk Hukuku* (2. Baskı, Beta Yayınevi 2015)

Yorulmaz Ç, 'Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi' 2020 28(3) *SÜHFD* 1343-1382

Zabunoğlu Y Z, *İdare Hukuku (Cilt 1)* (1. Baskı, Yetkin Basımevi 2012)

Zorlu S ve Zorlu S E, 'Özel Güvenlik Sözleşmesinde Gerekli Şartlara Sahip Özel Güvenlik Görevlisi Görevlendirme Borcu ve Bu Bağlamda Özel Güvenlik Görevlisinde Bulunması Gereken Nitelikler' (2020) 28(1) *SÜHFD* 161-185